

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

902/22

JUNTA DE ANDALUCIA

DEL. TERR. EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSF. ECON., INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

ANUNCIO

Visto el texto del **Convenio Colectivo de la empresa Club de Mar Almería, Código Convenio 04001692012004**, suscrito con fecha 23 de febrero de 2022, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de los trabajadores (CC00) y de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Real Decreto 1043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía

Esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión. Negociadora.

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

En Almería, a veintinueve de marzo de dos mil veintidós.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Emilio R. Ortiz López.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CLUB DE MAR ALMERÍA PARA LOS AÑOS 2017-2024

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio, establece las bases para las relaciones entre la empresa Club de Mar y sus trabajadores.

ARTÍCULO 2.- EFICACIA Y ALCANCE OBLIGACIONAL.

Se regirán por el presente Convenio la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Club de Mar Almería.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero del año 2017 al 31 de diciembre del año 2024 estableciéndose un plazo mínimo de preaviso de un mes para su denuncia. Su vigencia se extiende desde el 1 de enero del año 2017 con independencia de la fecha de su firma.

ARTÍCULO 4.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional, según los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5.- DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación laboral vigente de carácter general.

ARTÍCULO 6.- GARANTÍAS –AD PERSONAM

Se respetarán el total de los ingresos líquidos percibidos individualmente a la fecha de vigencia de los efectos económicos del presente convenio sin que las normas de este puedan implicar merma alguna de los mismos. A excepción de aquellos casos en los que a título individual se hayan pactado otras condiciones laborales y salariales distintas, las situaciones personales que con carácter global excedan del presente convenio se respetarán, manteniéndose las que resulten más favorables para el trabajador.

ARTÍCULO 7.- PERIODO DE PRUEBA.

Se estará a lo que establezca en cada momento el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 8.- SALARIO BASE.

Para el año 2021 se establece el Salario Base de convenio cuya cantidad queda especificada en las tablas salariales del ANEXO I para cada categoría. Para los años 2022, 2023 y 2024, dichas tablas se actualizarán conforme al IPC publicado por el gobierno de la nación en relación con cada uno de los ejercicios anteriores (2021, 2022 y 2023), con el límite máximo en cada uno de dichos periodos, del 3%. Si en alguno de esos tres años se diese el caso de un IPC interanual negativo, no será aplicado a las tablas salariales vigentes en ningún caso, dejando sin efecto la actualización correspondiente a las mismas.

Los atrasos que se devenguen desde el día 1 de enero de 2021 se abonarán dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el BOP. En cuanto a la regularización del periodo 2017 a 2020 se llevará conforme al acuerdo contenido en Acta de fecha 30 de julio de 2021, y se hará efectiva a cada trabajador que le corresponda en 4 pagos iguales, el primero dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el BOP y los tres restantes en las nóminas de mayo y noviembre de 2022, y mayo de 2023". Excepcionalmente, para aquellos trabajadores cuyo importe total de regularización sea inferior a 300 €, no habrá aplazamientos en el pago, realizándose el mismo igualmente dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el BOP.

ARTÍCULO 9.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

A excepción del personal que ya tenga contemplada en su retribución la parte proporcional de sus pagas extraordinarias, los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a una paga extra en cada uno de los meses de julio y diciembre, cuyo importe será el equivalente a una mensualidad de su Salario Base más antigüedad. Si la prestación de servicios fuera inferior a un año, dichas pagas se percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 10.- PAGA DEL MES DE MARZO

Para el personal al que le corresponda, se mantiene el pago de lo que se denominaba Plus por Consecución de Objetivos del anterior Convenio, que pasa ahora a llamarse PAGA DEL MES DE MARZO, cuyo importe será el equivalente a la mitad del salario BASE, más antigüedad de su categoría profesional y no estará vinculada al cumplimiento de ninguna clase de objetivos. La cobrarán todos los empleados del Club de Mar con contrato indefinido y jornada completa en el momento de su devengo. Para el caso de llevar menos de un año en situación de indefinido y a jornada completa, el pago de dicha PAGA será proporcional al tiempo transcurrido desde el pase a dicha situación laboral.

ARTÍCULO 11.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Se percibirá un plus de 2,81 € por día efectivo de trabajo. Quedan exceptuados, por tanto, de su percepción los días de descanso semanal y las faltas que deriven de I.T. y, en definitiva, cualquier inasistencia al trabajo.

ARTÍCULO 12.- PLUS DE PELIGROSIDAD.

El personal que estén realizando trabajos con productos tóxicos o en la grúa percibirán una retribución de 1,48 € por día efectivo trabajado quedando exceptuados los días de descanso semanal y las faltas derivadas de I.T. y, en definitiva, cualquier inasistencia al trabajo.

ARTÍCULO 13.- PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA.

El personal de Secretaría que en su horario laboral efectúen cobros o pagos se le abonara en nómina la cantidad de 2,37 €. El personal en Puerto que desempeñen la misma función se le abonara la cantidad de 2,03 €. El personal de Recepción que también realice la misma función cobrará la cantidad de 1,68 €. Todos estos por día efectivo de trabajo. Quedando exceptuados los días de descanso semanal y las faltas derivadas de I.T. y, en definitiva, cualquier inasistencia al trabajo.

ARTÍCULO 14.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente. Excepto la hora que se trabaje entre las 22:00 y las 23:00, cuya retribución específica ya ha sido tenida en cuenta al pactar el salario de cada categoría establecida en este convenio, las horas nocturnas tendrán un incremento salarial del 35% sobre el valor de la hora ordinaria. Se exceptúan igualmente los trabajos que por su propia naturaleza sean nocturnos a los que se aplicará la normativa vigente. En el caso de que el personal preste más de tres horas en este horario devengará el plus para toda la jornada.

ARTÍCULO 15.- DESPLAZAMIENTO Y DIETAS.

El Club de Mar de Almería correrá con los gastos de alojamiento y manutención del personal que por necesidad de la Empresa tuviera que desplazarse, por motivos laborales, fuera de su centro de trabajo. Así mismo percibirá, en concepto de dietas, las cantidades siguientes por día de desplazamiento:

Si no tiene que pernoctar: 63,24 €.

Si tiene que pernoctar: 83,45 €.

ARTÍCULO 16.- VACACIONES.

El personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categoría profesional o antigüedad, disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales al año.

El personal que ingrese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

Todo el personal tiene derecho a disfrutar diez días de sus vacaciones durante el período comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre inclusive.

En el caso de producirse una IT, antes del período vacacional, el afectado o afectada podrá variar la fecha del disfrute vacacional.

ARTÍCULO 17.- JORNADA LABORAL Y DESCANSO SEMANAL.

Se establece una jornada laboral de 40 horas semanales para todo el personal. El descanso semanal será de día y medio: disfrutándose, como norma general, entre los lunes y viernes inclusive.

Los festivos trabajados se cobrarán el doble del día laboral.

Los domingos serán remunerados como festivos para el personal que los trabaje.

Durante la Semana de la Feria Oficial de Almería, Navidad y Semana Santa el horario laboral se adaptará según las costumbres locales en esta materia, pudiendo llegar hasta una reducción del cincuenta por ciento del horario habitual, si esto no pudiera ser así, el personal que por necesidades de la empresa tuviera que cumplir su horario completo percibirá 10,11 € por cada una de las horas de más que trabajara sobre el 50% establecido.

ARTÍCULO 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

En esta materia se estará a lo que disponga en cada momento la legislación laboral vigente.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo cuando las circunstancias atmosféricas o averías importantes, lo requieran para el normal desarrollo de la actividad o salvo que pacte expresamente con el trabajador. En todo lo demás se estará en lo que determine en cada momento el E.T.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador o trabajadora se registrará día a día y se totalizará en cómputo mensual, entregando copia del resumen al trabajador o trabajadora en el recibo correspondiente.

La hora extraordinaria de trabajo se retribuirá a razón de 10,11 Euros / hora.

En el caso de que estas horas extraordinarias se realicen entre las 23.00 h y las 6.00 h se retribuirán a razón de 20,22 €.

Cuando por necesidades de la empresa se desplace al personal a realizar una sola hora extraordinaria, el importe de esta hora será de 20,22 €.

ARTÍCULO 19.- PROMOCIÓN /ASCENSOS.

La promoción del personal a superior categoría se producirá según acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, previo informe de la representación legal de los trabajadores. A propuesta de la Gerencia, previo informe de la R.L.T. también podrá instarse a la promoción a cualquier persona trabajadora en méritos de su disponibilidad, relevancia de su trabajo o su especial dedicación en la empresa. Si no fuera posible el ascenso a superior categoría se podrá establecer la percepción de un plus personal por cantidad o calidad en el trabajo en la forma y cuantía que se determine en cada momento por parte de la Junta Directiva y el informe previo de la R.L.T.

Exclusivamente a efectos retributivos, cuando un trabajador realice trabajos de superior categoría, quedará equiparado salarialmente a la categoría superior, mediante la percepción de la diferencia de sueldo entre ambas categorías.

ARTÍCULO 20.- IDIOMAS.

Debido a que, en el normal desarrollo de la actividad del Club de Mar, es normal la presencia de personas de otras nacionalidades, especialmente de Francia e Inglaterra, el Club de Mar realizará cursos de Idiomas para todo el personal.

ARTÍCULO 21.- PERMISOS Y LICENCIAS.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución en los siguientes casos:

- 15 días de vacaciones por matrimonio
- por el nacimiento de un hijo según ET
- 2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con motivo de las causas anteriores la persona trabajadora tuviera que desplazarse fuera de la provincia de Almería serán 4 días en lugar de 2
- 2 días por traslado de domicilio habitual

En los casos aquí no expuestos, incluidos los de maternidad y paternidad, se estará con lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

Se establecen dos (2) días de asuntos propios al año para cada trabajador de la empresa, con el fin de atender necesidades familiares y propias del trabajador. Su disfrute se comunicará a la Gerencia con una antelación mínima de una semana, salvo casos de urgencia justificada. No podrán acumularse a las vacaciones, salvo razones también justificadas y de acuerdo siempre con la empresa.

ARTÍCULO 22.- ROPA Y UNIFORMIDAD.

El personal obrero, subalterno y personal de limpieza, recibirán, anualmente, dos trajes de faena adaptados a las diferentes temporadas de verano e invierno, así como dos pares de calzado adecuado a la estación.

Quienes realicen trabajos con productos que deterioren excesivamente la ropa de trabajo percibirán, anualmente, un tercer traje de faena y el calzado consiguiente.

Al personal que realicen su jornada laboral, o parte de ella, al aire libre se les entregará anualmente un chaquetón.

La fecha de entrega será en los meses de marzo y octubre.

A fin de dar una imagen corporativa y de empresa adecuada a su objeto y fines sociales, la empresa podrá establecer uniformidad para todo su personal. En tal caso, todo el personal, sin excepción, estarán obligados, incluida la Gerencia, a llevar la uniformidad y distintivos que se establezca en cada momento por el Club de Mar de Almería. Dicha uniformidad será sufragada por la empresa.

ARTÍCULO 23.- COMPLEMENTO POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD

El personal que cause baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, percibirá de la Empresa, la diferencia entre lo que percibe la Seguridad Social, Mutualidad Laboral o compañía aseguradora y el salario que cobrase en el momento de producirse tal situación, empezando a percibir esta cantidad desde el momento de baja y hasta agotar el período reglamentario dispuesto por la legislación vigente.

ARTÍCULO 24.- DERECHOS SINDICALES.

Se reconocen plenamente los Comités de empresa, Delegados de Personal, Secciones Sindicales, así como todos sus derechos dimanantes de las leyes vigentes al respecto.

A toda persona trabajadora que voluntariamente lo desee se le descontará en nómina de salarios su aportación como cuota sindical.

ARTÍCULO 25.- SEGURIDAD E HIGIENE.

Se considera objetivo prioritario y fundamental de este Convenio la adopción por parte de las empresas afectadas de todas aquellas medidas que constituyan una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como en la prevención de accidentes.

Se facilitará una formación práctica y adecuada a los trabajadores en dichas materias, no solamente cuando se contraten sino periódicamente, cuando cambien de puesto de trabajo o cuando se tenga que aplicar una nueva tecnología que pueda ocasionar graves riesgos.

El personal tiene obligación de seguir dichas enseñanzas y realizar las prácticas correspondientes al efecto.

Los representantes legales de los trabajadores serán quienes ejerzan las medidas de control e inspección sobre seguridad, higiene y prevención de accidentes de trabajo, así mismo, sobre la formación que se imparta sobre cursillos, socorrismo, lucha contra incendios, etc., y gozarán de todas las garantías, derechos y prerrogativas que les reconoce la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación concordante.

Por su parte, los directores o jefes de cada Sección (Gimnasio, Escuela de Vela, Pádel, Puerto, etc.) velarán por el cumplimiento de las medidas de prevención, trasladando al responsable en materia de prevención de riesgos y a la Junta Directiva, cualquier deficiencia o incumplimiento que observen en materia de prevención a fin de que puedan ser subsanados de inmediato.

ARTÍCULO 26.- SEGURO DE ACCIDENTE

Para los riesgos de muerte e invalidez permanente absoluta, derivados de accidente de trabajo, la empresa suscribirá a favor de cada una de las personas trabajadoras una póliza de accidentes por un importe de 20.000 euros. Cada persona designará los beneficiarios del mismo, en su defecto se estará a las normas que al efecto dicta la Seguridad Social

ARTÍCULO 27.- VIGILANCIA DE LA SALUD

Por los servicios médicos de la empresa se tomarán medidas necesarias para el conocimiento, en profundidad, de los distintos riesgos presentes en cada sección y puestos de trabajo, como pueden ser:

- Efectuar reconocimientos médicos preventivos y periódicos según los riesgos existentes.
- Proporcionar a los representantes de los trabajadores datos del estado de salud existentes en cada sección y puestos de trabajo (patología prevalente, enfermedad profesional, accidentes, etc....) previo consentimiento de los trabajadores.
- Colaboración conjunta con la parte social en cursos de formación y difusión sobre medicina preventiva.
- Los reconocimientos médicos serán obligatorios con periodicidad anual y en el mes de marzo.

ARTÍCULO 28.- COMISIÓN PARITARIA.

Las cuestiones derivadas de la interpretación o aclaración de este Convenio se resolverán sometiendo a la jurisdicción u organismo que corresponda, de acuerdo con la normativa legal vigente, el punto litigioso a solucionar. No obstante, y antes de ello, las partes se comprometen a intentar previamente una conciliación en cualquier caso por medio de la comisión deliberadora de este Convenio. El presidente y secretario de dicha Comisión Paritaria, de no existir acuerdo, serán elegidos por sorteo. Dichos cargos corresponderán uno a cada parte.

ARTÍCULO 29.- MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO, EN CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN EL PACTO POR EL EMPLEO Y DESARROLLO ECONÓMICO DE ANDALUCÍA.

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

CONTRATOS EVENTUALES:

Se podrá celebrar este contrato cuando las circunstancias del mercado o la acumulación de tareas así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Su duración máxima, será de DOCE meses dentro de un período de DIECIOCHO meses.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total pueda exceder de dicho límite máximo.

ARTÍCULO 30.- COPIA BÁSICA DE LOS CONTRATOS.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 8.3.a) del estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio deberán entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, salvo los relativos a una relación especial de alta dirección, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del mismo. Dicha copia básica deberá ser firmada por la

representación legal de los trabajadores, para su posterior remisión a la oficina de empleo, junto con el contrato.

Caso de no existir representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse y remitirse a la Oficina de Empleo dicha copia básica.

ARTÍCULO 31.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES DE ANDALUCÍA.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la comisión Paritaria, se instalarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Inter. Profesional para su constitución de 3 de abril de 1.996 y Reglamento de Desarrollo se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

ARTÍCULO 32.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO. GRADUACIÓN DE FALTAS

La Dirección de la empresa podrá sancionar al personal que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en el presente convenio, o que resulten equiparables.

Toda falta cometida por el personal se clasificará en leve, grave o muy grave.

- SON FALTAS LEVES:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en las salidas del trabajo, injustificados, y que no lleguen a cuatro en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior que deba autorizarlo, siempre que no exceda de una hora o que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a otros trabajadores.
4. No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio o las variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la empresa.
5. No informar a los superiores en las primeras horas de la jornada de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o se deriven perjuicios a los intereses de la empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el periodo de un mes.
8. Descuido en la conservación del material de la empresa del que se sea responsable, que produzca deterioro leve del mismo.

- SON FALTAS GRAVES:

1. Más de cuatro retrasos en la entrada o adelantos en la salida del trabajo, en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con el permiso del superior que deba autorizarlo, siempre que exceda de una hora o que afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés a los superiores.
4. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando se causen o se deriven perjuicios a los intereses de la empresa. Así como la desobediencia a las órdenes e instrucciones del trabajo, incluidas las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, y la imprudencia o negligencia en el trabajo.
5. Realizar trabajos particulares en el trabajo o utilizar material de la empresa con fines particulares.
6. La embriaguez en el trabajo.
7. Faltar al trabajo dos días sin causa justificada en el periodo de un mes.
8. Interrumpir o perturbar el servicio sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la empresa.
9. Descuido en la conservación del material de la empresa de que se sea responsable, que se produzca deterioro grave del mismo: y pérdida o destrucción de material.
10. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
11. No comunicar a la empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la empresa o de los usuarios del servicio: así como no comunicar desperfectos o anomalías en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos u otros bienes de la empresa cuando de ello se pueda causar perjuicio grave a los intereses de la empresa: y el falseamiento de datos o informes.
12. La ocultación maliciosa de errores propios o de otros trabajadores y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la empresa.

13. La utilización indebida, obtención de copias, aplicación a otro destino o retención de documentos, datos o informes.
14. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un periodo de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito.
15. Negarse a utilizar los sistemas de registro y control de jornada establecido por la empresa, inutilizarlo o manipularlo, así como suplantar o simular el registro o la presencia de otro compañero de trabajo. Si tales actos o la negativa a su utilización fuera reiterada o se repitiera en el plazo de un año, se considerará como falta grave.

- SON FALTAS MUY GRAVES:

1. Retrasos en la entrada o adelantos en la salida del trabajo, injustificados, que excedan de seis en un mes o de ocho en tres meses.
2. La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. La simulación de enfermedad o de accidente, y la suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
3. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto, robo de bienes de la empresa, de otros trabajadores o de cualquier otra persona, en las dependencias de la empresa.
4. La realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía
6. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
7. La inobservancia de los servicios de mantenimiento o de los servicios mínimos en caso de huelga.
8. El acoso sexual.
9. La no utilización, de forma retirada, de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.
11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a terceras personas.
12. Faltar al trabajo tres días sin causa justificada en el periodo de un mes.
13. La reiteración o reincidencia en falta grave en un periodo de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

RÉGIMEN DE LAS SANCIONES:

Todas las conductas anteriormente descritas se hacen a título meramente enunciativo por lo que será igualmente sancionable cualquier otra infracción laboral que pudiera cometerse por el personal conforme a la legislación general aplicable.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos previstos en el presente convenio.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

La empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cometidas por el personal sanciones previstas para tipos de inferior gravedad sin que ello implique variación en la calificación de las faltas.

SANCIONES:

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo hasta veinte días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo hasta seis meses, despido.

MEDIDAS CAUTELARES:

La empresa, cuando ello sea necesario para conocer o evaluar el verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del personal afectado hasta un plazo máximo de dos meses, quedando la persona trabajadora a disposición de la empresa durante el tiempo que dure la suspensión.

ARTÍCULO 33.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

- a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión de distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período y suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicios de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de sus efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado

a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

- b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En ambos casos, cuando la madre y el padre trabajen, el período de suspensión de distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso múltiple.

Los períodos a que se refieren las letras a) y b) de este apartado 1, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

- a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su horada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o 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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado c) de este artículo.

- b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise 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 sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

3.- Excedencia por cuidado de familiares.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración 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.

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

La excedencia a que se refiere el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efecto de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CLAUSULA ADICIONAL.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituyen a cualquier otro y se consideran por las partes más beneficiosas en su conjunto y en cómputo anual para los empleados afectados.

ANEXO I TABLAS SALARIALES AÑO 2021 SALARIO BASE

GERENTE	1.349,83
DIRECTOR O JEFE DE DEPARTAMENTO	1.050,30
OFICIAL ADMINISTRATIVO	949,96 €
ADMINISTRATIVO	929,97 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	884,38 €
VIGILANTE NOCTURNO	1.091,41
GOBERNANTA	930,97 €
LIMPIADORA	837,41 €
AUXILIAR DE LIMPIEZA	810,56 €
RECEPCIONISTA	929,97 €
AUXILIAR DE RECEPCIÓN	869,41 €
SOCORRISTA	837,41 €
CONTRAMAESTRE	1.050,30
AUXILIAR DE CONTRAMAESTRE	944,44 €
MARINERO DE 1ª	930,97 €
MARINERO DE 2ª	906,93 €
MARINERO	869,41 €
MONITOR DE SALA	856,54 €
MONITOR	842,97 €

ANEXO II ATRASOS SALARIALES DESDE AÑO 2017 A 2020

TRABAJADOR	ATRASO NETO
ALONSO ROMERO, JOSÉ ANTONIO	265,01 €
BENAVIDES GARBÍN, ANTONIO	166,82 €
BRIK PÉREZ, IBÁN	1.406,32 €
CASTILLO FERNÁNDEZ, ALMUDENA	672,02 €
CORTEGGIANO, FEDERICO AGUSTÍN	31,51 €
DOMÍNGUEZ LORES, JOSÉ MARÍA	797,82 €
DONAIRE LÓPEZ, FRANCISCO	201,66 €
GÁZQUEZ MONTOYA, BEGOÑA	983,30 €
GÓMEZ GUIADO, VIRGINIA	1.206,09 €
GUTIÉRREZ CERDÁN, JAVIER	1.115,49 €
LATORRE GARCÍA, ESTEBAN	578,66 €
LEÓN LÁINEZ, MARÍA LUISA	197,64 €
MARTÍNEZ FELICES, ALBERTO	301,62 €
MARTÍNEZ RUIZ, ANTONIO JESÚS	35,15 €
MIRAS VIDAL, LAURA	1.144,80 €
MONSERRAT HERNÁNDEZ, PATRICIA	1.283,13 €
MUÑOZ GARCÍA, CAROLINA	37,30 €
OJEDA ORTS, ROGELIO	610,88 €
ORTIZ RODRÍGUEZ, ÁLVARO	328,26 €
PASTOR DÍAZ, AGUSTÍN	138,67 €
PÉREZ LÓPEZ, LUIS	1.227,10 €

TRABAJADOR	ATRASO NETO
PÉREZ MARTÍNEZ, DIEGO	1.038,70 €
PÉREZ MARTÍNEZ, JAVIER	126,80 €
QUIRANTE CASTILLO, MATILDE	1.126,50 €
RIESTRA GONZÁLEZ, GEMA	1.028,24 €
RODRÍGUEZ RUIZ, JUAN MANUEL	386,28 €
RODRÍGUEZ TAMAYO, RUBÉN	242,98 €
ROZAS NAVÍO, ANTONIO	1.094,05 €
RUEDA MATAS, NOEMI	1.139,24 €
RUEDA SANTAELLA, PABLO DAVID	47,90 €
RUIZ MATEO, PATRICIA	261,67 €
SANCERNI BLECUA, JULIO	667,18 €
SÁNCHEZ PÉREZ, ALEJANDRO	267,85 €
SANJUÁN SÁNCHEZ, JOSÉ ANTONIO	376,49 €
SEGURA LÓPEZ, PEDRO JOSÉ	1.196,58 €
VALVERDE MONTERREAL, ALEJANDRO	960,12 €
VICIANA ORTIZ DE GALISTEO, ANTONIO	1.219,86 €
VILLAR HERNÁNDEZ, RODOLFO	1.091,04 €
TOTAL	25.000,73 €