

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

XEFATURA TERRITORIAL DE VIGO
Servizo de Traballo e Economía Social

CONVENIO O ACORDO: REAL CLUB NÁUTICO DE VIGO

Código de Convenio número 36001862011991

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da entidade REAL CLUB NAÚTICO DE VIGO, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da entidade, e da parte social polos delegados de persoal, en data 2 de decembro de 2013.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 17 de decembro de 2013.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

CONVENIO REAL CLUB NAÚTICO DE VIGO

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.1.—ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la Empresa “Real Club Náutico de Vigo” con domicilio social en las Avenidas, s/n

ARTÍCULO 1.2.—ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio abarca todas las actividades existentes actualmente para el desarrollo de las funciones propias de la Sociedad.

ARTÍCULO 1.3. – VIGENCIA

Este Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1º de Enero de 2014.

La duración del presente Convenio será de un año, finalizando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 2014.

ARTÍCULO 1.4. – DENUNCIA

En principio el presente Convenio deberá ser denunciado por alguna de las partes con tres meses de antelación a su vencimiento. De no efectuarse denuncia alguna quedará prorrogado, excepto la disposición adicional tercera.

ARTÍCULO 1.5. – ÁMBITO PERSONAL

Se entienden comprendidos bajo el ámbito de aplicación de este Convenio todos los trabajadores dependientes de esta Empresa, excluyéndose aquéllos que según la ley puedan salirse de su ámbito.

ARTÍCULO 1.6. – REMISIÓN LEGAL

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y convenio y Ordenanza de Hostelería.

ARTÍCULO 1.7. – COMISIÓN PARITARIA

Como órgano de interpretación, conciliación y arbitraje del presente convenio existirá una comisión mixta paritaria integrada en un lado, por los representantes legales de los trabajadores, y en el otro, por las personas designadas por la dirección de la empresa.

Esta comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes interesadas y deberá reunirse, obligatoriamente, en un plazo máximo de 7 días después de ser solicitada.

CAPÍTULO II**CONTRATACIÓN LABORAL**

www.cigservizos.org

ARTÍCULO 2.1. – CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Con el contrato para obra o servicio determinado se podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa

En el supuesto de tener que acudir la empresa a la contratación de duración determinada, se cubrirán necesariamente con éste contrato las siguientes tareas o trabajos:

- a. Los cursos de las distintas disciplinas y /o actividades deportivas que se imparten en el club.
- b. Los trabajos o tareas relacionados con la temporada estival de verano.
- c. Los trabajos o tareas relacionados con las competiciones deportivas y de los equipos deportivos del club.
- d. La realización de inventarios, revisión y actualización de bases de datos, ficheros, puesta en funcionamiento de programas informáticos.

ARTÍCULO 2.2. – CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO

La duración máxima del contrato para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa será aquella que establezca en cada momento el convenio colectivo de HOSTELERIA de la provincia de Pontevedra

ARTÍCULO 2.3.—CONTRATO DE ALTA DIRECCIÓN

La categoría de gerente se formalizará mediante un contrato de alta dirección, que se regulará

CAPÍTULO III
ESTRUCTURA PROFESIONAL

ARTÍCULO 3.1.—CLASIFICACION PROFESIONAL

Los trabajadores afectados por el presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Los trabajadores estarán adscritos a uno de los distintos grupos profesionales encuadrados dentro de una de las distintas áreas profesionales.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a un grupo profesional y áreas funcionales previstos en el presente convenio.

ARTÍCULO 3.2.—FACTORES DE ENCUADRAMIENTO

El encuadramiento de los trabajadores afectados por el presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores. Conocimientos, experiencia, iniciativa, cumplimiento, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores se tendrá en cuenta:

- a. Conocimientos y experiencia: Además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b. Cumplimiento: Grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c. Iniciativa: Grado de actitud y decisión personal ante la problemática que plantean las tareas y funciones.
- d. Autonomía: Grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- e. Responsabilidad: Grado de autonomía de acción del titular de la función el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos técnicos y productivos.
- f. Mando: Grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- g. Complejidad: El número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

En el interior de las áreas funcionales y a su vez de los grupos profesionales se ubicarán las categorías profesionales existentes.

ARTÍCULO 3.3.—AREAS FUNCIONALES Y GRUPOS PROFESIONALES

A) Definición Áreas Funcionales:

Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Los trabajadores serán encuadrados en las siguientes áreas funcionales.

- a) Área funcional de Portería y Recepción.
- b) Área funcional de Dirección, Administración y Biblioteca.
- c) Área funcional de Mantenimiento.
- d) Área funcional de Deportes.
- e) Área funcional de Limpieza.
- f) Área funcional de Servicios Auxiliares.

Descripción de las actividades de las distintas áreas funcionales:

- a) Área funcional de Portería y Recepción: Servicios de atención, control de acceso, salida de socios y demás personas en general, así como la apertura y cierre de los edificios.
- b) Área funcional de Dirección, Administración y Biblioteca: Servicios de administración y gestión en general, facturación, caja y biblioteca.
- c) Área funcional de Mantenimiento: Servicios de conservación y mantenimiento de maquinaria e instalaciones, trabajos complementarios de la actividad principal reparaciones de útiles y elementos de trabajo, conservación de zonas e inmuebles.
- d) Área funcional de Deportes: Servicios de atención y control de la actividad deportiva en general, impartición de las distintas disciplinas deportivas para los socios y demás personas en general que participen en las mismas.
- e) Área funcional de Limpieza: Servicios generales de conservación y limpieza de las dependencias, mobiliario y decoración.
- f) Área funcional de Servicios Auxiliares: Servicios de vigilancia y control de las instalaciones y dependencias del club, servicios de hostelería así como cualquier otro servicio no comprendido en las anteriores áreas funcionales.

Las definiciones de las actividades de las áreas funcionales descritas tienen un carácter meramente enunciativo.

B) DEFINICIÓN GRUPOS PROFESIONALES

Los grupos profesionales agruparán unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

GRUPO PROFESIONAL I

Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas o siguiendo un método de trabajo preciso, con un alto grado de dependencia o de supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención que, o bien no necesitan de formación específica, o bien se exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, previo periodo de adaptación.

Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y/o titulación de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o similar.

A título de ejemplo, en este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades o cometidos, que por analogía, sean equiparables a las siguientes:

Dentro del Área funcional de Servicios Auxiliares:

- Controlar y vigilar las instalaciones, dependencias y materiales del club y de sus socios y usuarios.

- Comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones dependencias y materiales del club y socios, actuando si fuese necesario y en la medida de lo posible en aras de evitar un mayor perjuicio.
- Controlar y custodiar las prendas y objetos depositadas por lo socios y usuarios.
- Realizar la atención del socio y usuario en las funciones propias del área.

Asistencia en aquellas actividades que así lo requieran.

Dentro del Área funcional de Limpieza:

- Limpiar y arreglar las instalaciones, muebles y utensilios del club.
- Preparar, transportar y recoger los materiales y productos necesarios para la limpieza y arreglo de las instalaciones, muebles y utensilios del club.
- Controlar el material y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones, muebles y utensilios del club.

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro y otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a ESO 1 y 2 o Formación Profesional 1 y 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

A título de ejemplo, en este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades o cometidos, que por analogía, sean equiparables a las siguientes:

Dentro del Área funcional de Servicios Auxiliares:

- Realizar las tareas propias y auxiliares de subida y bajada de embarcaciones en el puerto deportivo.
- Realizar las tareas propias y auxiliares de suministro de combustibles de las embarcaciones.
- Realizar labores de mantenimiento y limpieza y control de material dentro de su área funcional.
- Realizar labores de limpieza y entretenimiento de embarcaciones.
- Realizar labores de manejo de embarcaciones
- Realizar la atención del socio y usuario en las funciones propias del área.

Dentro del Área funcional de Deportes:

- Impartir los cursos de actividades deportivas.
- Vigilar los recintos deportivos y las personas que utilizan los mismos.
- Control y cuidado del material deportivo dentro de su área funcional.
- Socorrer si fuese necesario a las personas que utilizan las instalaciones y elementos deportivos.
- Realizar la atención del socio y usuario en las funciones propias del área.

Dentro del Área funcional de Dirección, Administración y Biblioteca:

Administración:

- Realizar con alguna autonomía y responsabilidad aquellos trámites administrativos propios de la actividad del club.
- Realizar la atención del socio y usuario en general.
- Informar al socio y usuario sobre todas las actividades del club.
- Atender al teléfono

- Efectuar operaciones auxiliares y no complejas de cobros, pagos, facturación y contabilización.
- Realizar labores de mecanografía
- Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación.

Biblioteca:

- Controlar y custodiar libros, revistas y prensa diaria de la biblioteca.
- Vigilar las dependencias de la biblioteca.
- Organizar y ordenar los libros, revistas de la biblioteca
- Actualización de ficheros y control de préstamos de libros

Dentro del Área funcional de Portería y Recepción:

- Controlar el acceso y salida de personas en las dependencias, instalaciones y edificios del club.
- Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones y peticiones de los socios y usuarios.
- Ejecutar las labores de atención del socio y usuarios en los servicios solicitados.
- Atender las llamadas telefónicas en conexión con el área funcional de Dirección, Administración y Biblioteca.
- Asistir a los socios y usuarios del club en todas las dependencias.
- Informar y cobrar a los socios y usuarios sobre los servicios y actividades que el club, haya fijado.
- Comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones, dependencias y materiales del club y socios, actuando en consecuencia si fuese necesario.
- Abrir y cerrar las dependencias, instalaciones y edificios del club.
- Asistencia en salones y dependencias. Presencia durante lo actos sociales.

Dentro del Área funcional de Mantenimiento:

- Vigilar, controlar, cuidar y mantener, en perfecto estado de uso, las dependencias, instalaciones, edificios, maquinaria y elementos del Club.
- Colaborar con los servicios externos de instalación y mantenimiento.
- Cargar y descargar los equipos y materiales y ubicar los mismos.
- Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.
- Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes.
- Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones.
- Limpiar, cuidar y mantener las piscinas y el agua de las mismas en condiciones para su utilización.
- Cuidar, mantener y reparar instalaciones de electricidad, fontanería, etc., así como realizar labores de lijado, pintura y albañilería, etc.
- Comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones, dependencias y materiales del club y socios, actuando en consecuencia si fuese necesario.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas, que aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a ESO 2 o Formación Profesional 2, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo o de estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

A título de ejemplo, en este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades o cometidos que, por analogía, sean equiparables a las siguientes:

Dentro del Área funcional de Mantenimiento:

- Colaborar con la dirección del Club en las labores de organización, dirección, planificación y coordinación de las actividades dentro de su área funcional.
- Realizar labores de control y seguimiento de las tareas de mantenimiento.
- Instruir a los trabajadores de su área.
- Supervisar y controlar las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las dependencias, edificios, instalaciones y maquinaria.
- Proponer a la dirección del club las mejoras e innovaciones de equipos maquinarias e instalaciones.
- Vigilar el cumplimiento de las revisiones periódicas exigidas por los organismos oficiales en las instalaciones que lo requieran.

Dentro del Área funcional de Dirección, Administración y Biblioteca:

- Colaborar con la dirección del Club en las labores de organización, dirección, planificación y coordinación de las actividades dentro de su área funcional.
- Realizar labores de control y seguimiento de las tareas de administración.
- Instruir a los trabajadores de su área.
- Realizar con autonomía y responsabilidad aquellos trámites administrativos propios de la actividad del club, atención de teléfono y mecanografía inclusive.
- Efectuar operaciones de cobro, pagos, facturación y contabilización.
- Funcionamiento de la biblioteca (archivo, prensa,...).

Dentro del Área funcional de Deportes:

- Colaborar con la dirección del Club en las labores de organización, dirección, planificación y coordinación de las actividades dentro de su área funcional
- Realizar labores de coordinación, organización, control y seguimiento de las actividades deportivas.
- Instruir a los trabajadores de su área.
- Dirigir y apoyar en las labores de impartición de cursos deportivos.
- Proponer a la dirección del club las mejoras e innovaciones en el área deportiva.
- Supervisión y control del material deportivo.
- Colaborar en la captación de patrocinios que ayuden a financiar las actividades de su área.
- Potenciar las escuelas deportivas de su área.

GRUPO PROFESIONAL IV

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal de alta dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de

los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

A título de ejemplo, en este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades o cometidos, que por analogía, sean equiparables a las siguientes:

Dentro del Área funcional de Dirección, Administración y Biblioteca:

Servicios:

- Realizar de manera efectiva labores de organización, planificación, control y coordinación de las diversas actividades dentro de su área funcional.
- Seleccionar proveedores y empresas auxiliares, estudiando propuestas ó criterios racionales, en cuanto a calidades, prestaciones y precios.

Mantenimiento:

- Fijar tareas y tiempos de ejecución.
- Controlar que las instalaciones del Club cumplen con la normativa vigente, en lo que atañe a seguridad e higiene.
- Comprobar que se efectúa la revisión periódica de equipos e instalaciones, exigida por los organismos oficiales.
- Exigir al personal el uso de elementos de seguridad, cuando la tarea a realizar así lo requiere.
- Proponer a la Dirección, las mejoras o modificaciones en instalaciones, equipamiento ó en personal que así lo requiera, razonando la propuesta, a fin de obtener la consiguiente partida presupuestaria, y si procede, la conformidad de la Junta Directiva.
- En general, conseguir que las dependencias e instalaciones del Club estén operativas y en perfecto estado de uso.

Deportes:

- Realizar de manera efectiva labores de organización, planificación, control y coordinación de las diversas actividades dentro de su área funcional.
- Actuaciones específicas:
- Apoyo logístico a las distintas secciones deportivas.
- Organización y presentaciones de eventos deportivos.
- Notificaciones y reseñas a los diversos medios de comunicación
- Contactos con los patrocinadores de eventos deportivos.
- Presencia y soporte técnico en los actos deportivos(entrega de trofeos...)
- Asistencia a los deportistas del Club.
- Confección de folletos y carteles de actividades deportivas.
- Relaciones con entidades y clubes deportivos.

C) ENCUADRAMIENTO DE LAS DISTINTAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DENTRO DE LOS GRUPOS PROFESIONALES Y ENCUADRAMIENTO DE ESTOS ÚLTIMOS EN LAS ÁREAS PROFESIONALES:

ÁREA FUNCIONAL DE PORTERÍA Y RECEPCIÓN

Grupo profesional II: SE ubicará en dicho grupo la categoría de Portero / Recepcionista / Telefonista.

ÁREA FUNCIONAL DE DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y BIBLIOTECA

Grupo profesional II: Se ubicará en dicho grupo las categorías de Oficial 1ª Administrativo.

Grupo Profesional III: Se ubicará en este grupo las categorías de Jefe Administración. Director Deportes, Director Servicios.

ÁREA FUNCIONAL DE MANTENIMIENTO

Grupo Profesional II: Se ubicarán en este grupo las categorías de Maquinista y Mantenimiento y Jardín.

Grupo profesional III: Se ubicará en este grupo la categoría de Jefe de Maquinista.

ÁREA FUNCIONAL DE DEPORTES

Grupo profesional II: Se ubicará en este grupo la categoría de monitor y monitor de gimnasio.

Grupo profesional III : Se ubicará en este grupo la categoría de ayudante de entrenador.

ÁREA FUNCIONAL DE LIMPIEZA

Grupo profesional I: Se ubicará en este grupo la categoría de limpiadores.

ÁREA FUNCIONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Grupo profesional I: Se ubicarán en este grupo las categorías de vigilante diurno, nocturno y de guardarropa.

Grupo profesional II: Se ubicará en este grupo la categoría de Marinero.

Tanto las áreas funcionales como los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que la empresa venga obligada a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos.

ARTÍCULO 3.4. – MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la legislación vigente y las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

En ningún caso la división de los grupos profesionales en áreas funcionales supondrá un obstáculo a la movilidad funcional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas y organizativas que la justificasen y por tiempo imprescindible para su atención.

No obstante lo anterior ningún trabajador estará obligado a realizar trabajos de inferior categoría.

Si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador realizase funciones superiores a las del grupo profesional durante seis meses continuados o diez meses alternativos en un periodo de referencia de 12 meses, darán lugar a que el trabajador consolide la categoría superior a todos los efectos y será inmediatamente reflejada en nómina.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de la formación y promoción profesional, teniendo derecho el trabajador a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Cuando empresa y trabajador acuerde la polivalencia funcional, o sea la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales o áreas funcionales, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

ARTÍCULO 3.5. – VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN

En la creación de nuevos puestos de trabajo o en la provisión de vacantes, cuando se requiera personal de nuevo ingreso fijo o eventual, la Empresa tendrá en cuenta, en primer lugar, a los hijos de los trabajadores en activo, jubilados, pensionistas y fallecidos, otorgándoles el puesto siempre que superen las pruebas de aptitud que procedan.

Cuando el puesto a cubrir revista un cierto grado de responsabilidad, los candidatos contemplados en el párrafo anterior, deberán reunir condiciones y conocimientos, al menos, no inferiores al resto de los candidatos.

CAPÍTULO IV**JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****ARTÍCULO 4.1. – JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo semanal será de 39 horas, lo que supone un máximo anual de 1757 horas/año.

Los horarios específicos de cada sección son los pactados entre los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la empresa.

Como mínimo, cada trabajador tendrá derecho a librar un fin de semana completo al mes, Sábado y Domingo, se exceptúa de este régimen aquel trabajador que hubiera sido contratado para prestar sus servicios durante los fines de semana, o cuando exista un acuerdo entre empresa y trabajador estableciendo otro régimen distinto de libramiento.

Se establecen dos días de descanso ininterrumpido a la semana.

Los trabajadores con jornada continuada, incluidos en es este Convenio, tendrán derecho a un descanso retribuido de 30 minutos durante la jornada de trabajo, o de 15 minutos si realizan jornada partida, que se podrá disfrutar dentro o fuera del recinto de trabajo.

ARTÍCULO 4.2. – HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan suprimir las horas extraordinarias, salvo casos de extrema necesidad, que será apreciada por el empresario, oídos los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, en cuyo caso se compensarán por tiempos de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada laboral legalmente establecida.

La Empresa informará mensualmente a los Representantes Legales de los trabajadores del número de horas realizadas, especificando las causas y el personal que las realizó.

ARTÍCULO 4.3. – VACACIONES

Los trabajadores incluidos en este Convenio disfrutarán de un período vacacional de 30 días, pudiendo disfrutarse en dos períodos separados.

Los períodos vacacionales se estipularán de común acuerdo entre los trabajadores y la Dirección de la Empresa. El trabajador tendrá derecho a escoger la mitad de ese período en las fechas que éste considere oportunas.

Aquellos trabajadores que deseen disfrutar la totalidad de sus vacaciones en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, del 1 al 15 de Junio, del 15 al 30 de Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre, tendrán derecho a 3 días más de vacaciones y a un día y medio si son en períodos separados.

Durante las vacaciones el trabajador percibirá, con cargo a la Empresa, el salario real que le corresponda por todos los conceptos económicos.

Las fiestas abonables y no recuperables se podrán, de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, acumularse a las vacaciones anuales o ser disfrutadas en períodos distintos, respetando los descansos semanales.

El disfrute de las vacaciones se hará de manera rotativa entre el personal.

ARTÍCULO 4.4.—LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los siguientes casos:

A) Por matrimonio del trabajador: 15 días.

Por matrimonio de padres, hijos, hermanos, nietos directos o políticos: 2 días y 3 si tienen lugar fuera de la provincia.

Por matrimonio de sobrinos, primos o tíos directos o políticos: 1 día y 2 si tienen lugar fuera de la provincia.

B) Por enfermedad grave o muerte del cónyuge, compañero o compañera, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos directos o políticos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 5 días si tiene lugar en la misma provincia y 6 días si es en otra distinta.

Por enfermedad grave o muerte de sobrinos, primos y tíos directos o políticos: 2 días y 3 si tienen lugar en otra provincia distinta.

En caso de enfermedad muy grave, se podrá pedir licencia sin retribuir a partir del 5º día.

C) Por nacimiento de un hijo: 3 días si reside en la misma localidad y 4 días si reside en localidad diferente.

D) Por asuntos particulares el trabajador podrá solicitar permiso retribuido hasta un máximo de 2 días y sin retribuir hasta un máximo de 30 días, de común acuerdo entre Empresa y trabajador, y siempre que en la misma sección no haya otra persona en la misma situación.

E) Cuando por razones de enfermedad del trabajador éste precise consulta médica, la empresa le concederá permiso retribuido por el tiempo necesario, previa justificación visada por el médico.

ARTÍCULO 4.5.—EXCEDENCIAS

El personal afectado por el presente Convenio que lleve dos años al servicio de la Empresa, tendrá derecho a pasar a situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un mes ni superior a cinco años, estando obligada la Empresa al reingreso del excedente que lo solicite, por lo menos con un mes de antelación a la finalización del tiempo de excedencia y no podrá volver a situación de excedencia voluntaria hasta transcurrido un año desde la finalización de la anterior, continuando en el momento del reingreso o incorporación con la misma antigüedad que tenía en el momento de pasar a situación de excedencia, obligándose el trabajador excedente a no hacer competencia a la empresa.

Bien entendido que la obligación a cargo de la empresa de reincorporar al excedente es inexcusable, contratándose para éstos supuestos a una persona para que sustituya al excedente con un contrato de la misma duración de la excedencia.

CAPÍTULO V REGIMEN SALARIAL

ARTÍCULO 5.1.—SALARIOS

Los salarios durante la vigencia del Convenio son los establecidos para cada categoría en la tabla salarial anexa.

No obstante lo anterior, a los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 2013, finalizada la vigencia de este Convenio, le serán de aplicación las tablas salariales correspondientes al año 2012.

ARTÍCULO 5.2.—REVISIÓN SALARIAL

Durante la vigencia del presente Convenio, las tablas salariales no se actualizarán en ningún sentido, no procediendo liquidar diferencias algunas con efectos de 1 de enero de 2014.

ARTÍCULO 5.3.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores incluidos en este convenio percibirán una mensualidad, compuesta por el salario base más la antigüedad consolidada, los días 15 de Marzo, 15 de Julio, 15 de Octubre y 15 de Diciembre, respetándose el derecho de los trabajadores que quieran mantener el prorrateo de las pagas.

Dichas pagas se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por períodos anuales:

- a. Paga extra de marzo: 1 de Enero año anterior al 31 de Diciembre año anterior.
- b. Paga extra de Julio: 1 de Julio año anterior al 30 de Junio actual.
- c. Paga extra de Octubre: 1 de Octubre año anterior al 30 de Septiembre de año actual.
- d. Paga extra de Navidad: 1 de Enero año actual al 31 de Diciembre año actual.

No obstante, a los efectos del cálculo de las pagas extraordinarias, los días que el trabajador cause baja, tanto por enfermedad como por accidente, se considerarán como trabajados.

ARTÍCULO 5.4.—ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

El complemento personal de antigüedad queda suprimido.

Los trabajadores que percibían dicho complemento personal, mantendrán y consolidarán las cantidades que por el concepto de antigüedad tenían reconocidas en sus hojas de salarios a 31 de Diciembre de 2011.

Los importes se mantendrán por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”

Dicho complemento retributivo “ad personam”, que se reflejará en los recibos de salarios con la denominación de antigüedad consolidada, variará igual que el salario base.

ARTÍCULO 5.5.—PLUS DE ASISTENCIA Y PLUS DE TRANSPORTE

El plus de asistencia queda suprimido.

Se mantiene, con carácter general, para todo el personal un plus de transporte de 105.50 euros mensuales.

ARTÍCULO 5.6.—PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10,00 de la noche y las 7,00 de la mañana salvo que el horario se estableciera atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 30% del salario base reflejada en las tablas salariales anexas del Convenio.

ARTÍCULO 5.7.—TRABAJOS TÓXICOS, PELIGROSOS O PENOSOS

Cuando por las condiciones en que se desarrolle el trabajo, éste sea declarado tóxico, penoso o peligroso, los salarios fijados en el anexo, serán incrementados en un 20% cuando el puesto de trabajo esté en uno de los dos supuestos; un 25% cuando coincidan en dos de los mismos y un 30% cuando coincidan los tres.

**CAPÍTULO VI
OTRAS DISPOSICIONES****ARTÍCULO 6.1.—COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD**

Cuando el trabajador lleve en la empresa un mínimo de seis meses y cause baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditado, la empresa estará obligada a complementar hasta el 100% del salario real desde el primer día, si hay hospitalización o accidente, y desde el tercer día si es por enfermedad.

ARTÍCULO 6.2.—COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Todos los trabajadores que cesen en la empresa por jubilación que tengan más de 5 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones retribuidas siguientes:

- Si la jubilación se produce a los 60 años: 8 meses.
- Si la jubilación se produce a los 61 años: 7 meses.
- Si la jubilación se produce a los 62 años: 6 meses.
- Si la jubilación se produce a los 63 años: 5 meses.
- Si la jubilación se produce a los 64 años: 4 meses.
- Si la jubilación se produce a los 65 años: 3 meses.

Al cumplir los 65 años de edad y 6 meses si el trabajador no solicitase la jubilación perderá el derecho a disfrutar de esta compensación.

Estas cantidades serán calculadas por el salario real que le corresponda por todos los conceptos económicos.

Para disfrutar de ésta compensación, el trabajador deberá comunicar a la empresa por escrito su decisión, con la debida antelación al cumplimiento de la edad correspondiente.

La empresa entregará al trabajador un certificado acreditativo de su disfrute en el que constará el número de meses a los que tiene derecho, así como al período de disfrute.

ARTÍCULO 6.3.—JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS

En esta Empresa será de aplicación el Real Decreto 1194/85 sobre “Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación”, ya que luego todo trabajador que cumpla los 64 años se podrá jubilar siempre que lo comunique con seis meses de antelación, con todos los derechos económicos de cotización y Seguridad Social, siendo sustituido por otro trabajador mediante un contrato con un mínimo de duración de un año.

ARTÍCULO 6.4.—AYUDA FAMILIAR ESPECIAL

Para los años 2011 y 2012 se aplicará una ayuda familiar especial anual de 525,10 euros por cada hijo que tenga reconocido el derecho de disminuido físico por la administración competente y que no se encuentre trabajando. Se aportará por el trabajador la documentación acreditativa para el abono de esta ayuda, que se pagará a razón de 43,76 euros mensuales.

ARTÍCULO 6.5.—AYUDA ESCOLAR

El trabajador por cada hijo que conviva con él, con edad comprendida entre 3 y 16 años que curse estudios reglados, percibirá en concepto de ayuda escolar la cantidad de noventa euros anuales (90,00 €/año).

Dicha cantidad será abonada por la empresa en el mes de Septiembre de cada año, previa justificación documental por parte del trabajador de la convivencia y matriculación del hijo o de los hijos.

La edad del/os hijo/s que se tendrá en cuenta para la percepción de la ayuda será la que cumpla/n durante el curso escolar correspondiente, por tanto, aun cuando el/los hijo/s en el mes de Septiembre no tenga todavía la edad fijada en el convenio, pero la cumpla durante el curso escolar, el trabajador tendrá derecho a la ayuda correspondiente. Asimismo, si el/los hijo/s en el mes de Septiembre tenga todavía la edad fijada en el convenio, pero cumpla durante el curso escolar una edad no fijada en el mismo, el trabajador no tendrá derecho a la ayuda correspondiente.

En el supuesto de ingresar un trabajador con hijo/s que den derecho a percibir la ayuda escolar conforme el presente artículo, después del mes de Septiembre, éste no percibirá la ayuda, ni siquiera proporcionalmente, hasta el siguiente mes de Septiembre posterior a su ingreso, siempre y cuando llegado dicho mes el trabajador cumpla todos los requisitos para acceder a la presente ayuda. Asimismo, el trabajador que cese en la Empresa antes del mes de Septiembre en que se abona la ayuda, independientemente de cual sea la causa del cese, tampoco generará, ni siquiera proporcionalmente, el derecho a percibir la misma.

Un mismo hijo o hijos, no puede dar lugar a percibir dos ayudas escolares al año, por tanto, en el caso de que dos trabajadores tengan derecho a la ayuda escolar por un mismo hijo o hijos, el importe global se repartirá igualitariamente entre los dos trabajadores, salvo que uno de los trabajadores renuncie por escrito, su derecho a percibir la ayuda escolar en favor del otro trabajador, y este así lo aceptase por escrito, en este supuesto, la empresa abonará íntegramente la ayuda escolar a aquel trabajador que aceptó.

ARTÍCULO 6.6.—AYUDA AL TRANSPORTE

Cuando no exista medio de transporte público, los gastos de transporte serán por cuenta de la empresa, previa la oportuna justificación.

ARTÍCULO 6.7.—PLURIEMPLEO

Cualquier persona que realice trabajos en la empresa, mismo que éstos sean esporádicos, deberá estar debidamente contratado y con su correspondiente alta en la Seguridad Social, siendo competencia de los Representantes Legales de los trabajadores controlar y vigilar el cumplimiento de la ley en este aspecto. A estos efectos, se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta en otra empresa.

ARTÍCULO 6.8.—SEGURO COLECTIVO

Con vigencia de 1 de Enero de 2.011 hasta 31 de Diciembre de 2.012, la Empresa deberá concertar un seguro colectivo, con primas íntegras a su cargo, mediante pólizas que cubran las siguientes indemnizaciones:

1. Accidente laboral con resultado de muerte: 18.020,24 euros.
2. Accidente laboral con resultado de invalidez permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez: 24.030,36 euros.
3. C.—Enfermedad común y accidente no laboral con resultado de muerte, invalidez permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez: 10.000,00 euros.
4. El trabajador facilitará el nombre del beneficiario. Para el personal de nueva

Incorporación, la póliza de seguro establecida en el presente artículo, deberá concertarse en el plazo de un mes a partir de la contratación del trabajador.

Una copia de éstas pólizas se insertará en el tablón de anuncios.

ARTÍCULO 6.9.—PREMIO ANTIGÜEDAD

La Empresa entregará una insignia de plata a todos aquellos trabajadores que cumplan 25 años de prestación de servicios.

Aquel trabajador que a la entrada en vigor del presente convenio tengan cumplidos dichos períodos de permanencia y no haya cesado en la empresa, tendrá también derecho a la entrega de dichas insignias sino las hubiese recibido.

ARTÍCULO 6.10.—JUBILACIÓN PARCIAL

Al amparo del artículo 12.6 del E.T. se reconoce el derecho de los trabajadores de solicitar de las Empresa la jubilación parcial y la reducción de la jornada laboral en el límite máximo legalmente previsto del 85,00% cuando reúnan las condiciones o requisitos generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad que no podrá ser inferior a los sesenta años.

La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista por el trabajador para acceder a la jubilación parcial.

La empresa estudiará la solicitud de buena fe con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante, y en todo caso, dará respuestas en un plazo máximo de treinta (30) días. En los casos de discrepancias entre las partes se remitirá la cuestión a la comisión paritaria que resolverá en el ámbito de sus funciones y en el plazo máximo de treinta (30) días.

El trabajador que acceda a la jubilación parcial y por tanto reduzca su jornada de trabajo y su salario, se entenderá a partir de dicho momento contratado a tiempo parcial.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social le reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

En el caso de que los trabajadores jubilados parcialmente no hayan alcanzado todavía la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la Empresa un contrato de duración determinada en los términos previstos en el artículo 12.6 del E.T.

Para aquellos trabajadores con treinta o más años de antigüedad en la empresa y que soliciten la jubilación parcial y la reducción de la jornada por el máximo previsto (85,00%), se les reconoce hasta que cumplan la edad de los sesenta y cinco años, la dispensa absoluta del trabajo efectivo del tiempo parcial (15,00%).

En cuanto a la vigencia y redacción del presente artículo se estará a lo dispuesto en la disposición adicional única del texto del convenio colectivo del Real Club Náutico de Vigo del año 2007.

Asimismo, en esta materia también se estará al acuerdo complementario al convenio colectivo y al expediente de regulación de empleo (431/2009), alcanzado entre el representante del club y los representantes legales de los trabajadores el día 24 de mayo de 2010, cuyo contenido se incorpora al texto del presente convenio colectivo en los términos acordados que constan en el documento formalizado ese día entre ambas partes y que figura en la posición adicional única.

ARTÍCULO 6.11.—AYUDA AL DEPORTE

Durante el año 2014, los hijos de los trabajadores cuyas edades estén comprendidas entre los 4 y los 21 años, podrán participar en las escuelas y cursos que se impartan por la empresa sin coste alguno para el trabajador, con excepción del coste del seguro que fuese preceptivo formalizar para la realización del mismo.

CAPÍTULO VII FORMACIÓN

ARTÍCULO 7.1.—FORMACIÓN PROFESIONAL

La Empresa, a través de la participación en los correspondientes planes de formación, sectoriales e intersectoriales, promoverá y facilitará a los trabajadores cursos de formación profesional, para el

perfeccionamiento profesional de las distintas necesidades generadas por la evolución de la tecnología y técnicas de gestión, así como para cursos de seguridad laboral y primeros auxilios.

Para facilitar la asistencia de los trabajadores a los cursos, en el caso de que un curso de formación coincida con el horario laboral del trabajador, la Empresa y el trabajador, siempre y cuando no resulte afectado, perjudicado o menoscabado el funcionamiento del club, adaptarán el horario laboral del trabajador, modificándolo de mutuo acuerdo durante el tiempo que dure el curso, para compatibilizar el horario laboral con el de realización del curso.

CAPÍTULO VIII SALUD LABORAL

ARTÍCULO 8.1.—ROPA DE TRABAJO

Al personal amparado por este Convenio se le entregarán dos uniformes completos, de invierno y verano, cada dos años, con independencia de que, por alguna causa de fuerza mayor se tenga que entregar una nueva prenda.

El completo consistirá:

A) Porteros y Conserjes: 1 chaqueta, 1 corbata, 2 pantalones, 1 jersey, 2 camisas, 1 par de zapatos y dos pares de calcetines.

B) Mantenimiento y servicios:

Invierno: 2 camisas, 2 pantalones, 1 jersey, 1 parka, 1 par de botas, 1 par de zapatos, 1 gorra (marineros) y 2 pares de calcetines.

Verano: 2 camisas, 2 pantalones, 1 jersey, 1 chaleco, 1 bata, 2 pares de zapatos, 1 gorra (marineros) y 2 pares de calcetines.

C) Limpieza: 2 batas, 1 par de botas, 1 par de zuecos, 2 pares de medias y chaqueta.

D) Piscina: 1 chándal, 1 par de tenis, 1 bañador y 2 polos.

La empresa solicitará, al menos tres presupuestos con sus muestras, poniéndolo en conocimiento de los Representantes Legales de los Trabajadores, quienes darán su opinión sin ser ésta vinculante.

Al personal que realice trabajos en el exterior, la empresa de proveerá de prendas de abrigo o agua.

El vestuario indicado anteriormente, será otorgado el 15 de Mayo para los de verano y el 15 de Septiembre para los de invierno, en años impares.

ARTÍCULO 8.2.—REVISIÓN MÉDICA

A los trabajadores afectados por el presente Convenio la Empresa les realizará una revisión médica al año, estableciendo ésta las fechas.

ARTÍCULO 8.3.—SEGURIDAD E HIGIENE

La Empresa está obligada al cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad en el trabajo, para ello tendrá que instalar aseos, duchas y vestuarios para mujeres y hombres, de acuerdo con la normativa vigente.

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, tal y como marca la legislación vigente.

**CAPÍTULO IX
GARANTÍAS SINDICALES****ARTÍCULO 9.1.—DERECHOS SINDICALES****1º.—CRÉDITO HORARIO**

Los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, pueden disponer de un crédito horario mensual retribuido, para el ejercicio de sus funciones de representación. Este crédito será de 20 horas mensuales. Los Delegados de Personal pertenecientes a un mismo Sindicato podrán acumular su crédito de horas en uno o varios de los miembros de dicho Sindicato, previa comunicación a la empresa.

2º.—FUNCIONES DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Los Delegados de Personal tendrán los derechos y facultades que le reconoce la legislación. Además deberán ser informados de las sanciones graves o despidos que se pretenden imponer y de los movimientos de plantilla. Deberán ser informados de los contratos que se firmen en la Empresa y de los términos concretos que en él se establezcan. Vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral y de Seguridad Social, así como del cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el centro de trabajo.

3º.—GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

A.—Ningún Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los Delegados de Personal restantes.

B.—No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesión por causa o en razón del desempeño de su representación.

C.—Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquéllas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello, previamente, a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D.—No se computarán dentro del máximo legal el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Delegados de Personal como componentes de comisiones negociadoras de convenio y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuáles transcurren las negociaciones.

4º.—ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

La Empresa considerará a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajador y empresario.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier manera a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical durante la jornada de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Previa comunicación a la Empresa, por parte de la representación legal

de los trabajadores, los trabajadores podrán celebrar una asamblea al mes durante dos horas. Esta tendrá lugar en el centro de trabajo. Existirá en los centros de trabajo un tablón de anuncios sindical donde figurará el horario laboral, las hojas de liquidación de las cuotas de la Seguridad Social (TC1 y TC2), el cuadro horario y de vacaciones del personal y la información sindical precisa.

Los posibles cambios de departamentos y los posibles puestos a cubrir serán expuestos en el Tablón de personal, por sí a algún trabajador le interesa acceder a ellos, haga su solicitud.

En los centros de trabajo existirá un local dotado con infraestructura mínima para el funcionamiento de la representación legal de los trabajadores.

CAPITULO X

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ARTÍCULO 10.1.—IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, asumiendo el concepto comunitario, señala que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de: maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LO 3/2007 art.3).

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal se ha de integrar y observar en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (LO 3/2007 art.4).

La igualdad ante la ley permite diferenciaciones en atención a circunstancias diversas y a condición de que concurran motivos reales, objetivos, fundados y proporcionados al efecto de la desigualdad general.

1.—SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento a estos principios la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

2.—FORMACIÓN

La Empresa promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

3.—VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible.
- Posibilidade de suspender el contrato de traballo por 6 meses, extensibles hasta 18 meses, por períodos de 3 meses.
- Posibilidade de extinguir su contrato de traballo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

4.–ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el club, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

ARTÍCULO 10.2.–ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Las partes firmantes manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual.

La Empresa se compromete a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera en cualquier caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Condicionar un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La Empresa y los representantes legales de los trabajadores en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconocen la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Conscientes de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse.

I.–PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral.

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

La Empresa velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, para prevenir la aparición de conductas de acoso.

Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la Empresa se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores y de la propia Empresa.

II. – PLAN ESPECÍFICO DE PREVENCIÓN

Con la colaboración del Servicio de Prevención Ajeno, se desarrollará como medida preventiva, la implantación de un procedimiento de actuación, ante la posible aparición de riesgos derivados de conflictos en las relaciones interpersonales que puedan generar situaciones de acoso.

La Empresa realizará por escrito una declaración pública garantizando el derecho de todos los trabajadores a la protección de su intimidad y dignidad, así como a la presunción de inocencia en caso de conflicto, con las garantías de absoluta confidencialidad y respeto a la intimidad de los implicados en un supuesto de acoso.

La Empresa supervisará que los trabajadores, en los diferentes niveles de la jerarquía, cumplen los principios declarados por la misma en materia de acoso.

III. – PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

No obstante lo anterior, en caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, por parte de la Empresa se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe de Administración de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Si así lo solicita la persona afectada, se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, que se sustanciará en un plazo máximo de diez días, quedará salvaguarda por todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, al afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento será ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la empresa podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la

empresa, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

IV.—REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

Los representantes legales de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

A continuación se incorpora como parte del convenio colectivo, el contenido del acuerdo alcanzado el día 24 de mayo de 2010 entre el representante del club y los representantes legales de los trabajadores, que es del tenor siguiente:

En Vigo, siendo las 18:20 horas del día veinticinco de mayo de 2010, reunidos por parte del R.C.N.V., D. FRANCO COBAS GONZALEZ y D. JOSÉ LUIS MORALEJO MORALEJO con los representantes legales de los trabajadores del R.C.N.V., Dña. MARÍA S. SEQUEIROS RUBIANES SANTOS, D. FERMÍN SANTIAGO SEQUEIROS CABALEIRO Y D. IGNACIO E. CAO ALFONSO en la sede social del REAL CLUB NÁUTICO DE VIGO al objeto de complementar el convenio colectivo y el expediente de regulación (expediente 431/2009).

MANIFIESTAN

Primero.—Ambas partes son conscientes de los beneficios, que permiten a los trabajadores a partir de los 60 años compatibilizar la actividad laboral, reduciendo la jornada laboral y salario, con la percepción de la pensión de jubilación parcial en los términos previstos en el RD 1131/2002, de 31 de octubre, así como el fomento del empleo a través del contrato de relevo, decidieron a partir del año 2007 en dar contenido al artículo 6.10 del texto del convenio colectivo del Real Club Náutico de Vigo, relativo a la jubilación parcial, una vigencia indefinida independiente a la vigencia del convenio colectivo.

Segundo.—Que Dña. María Rodríguez Pedreda y Dña. Encarnación Fernández López son dos de las trabajadoras cuyo contrato de trabajo será suspendido durante un período máximo de 2 años.

Tercero.—Que por así convenirles, la empresa y las citadas trabajadoras llegaron a determinados acuerdos relativos al acceso de la jubilación parcial de estas, una vez finalizada la suspensión de sus contratos de trabajo.

En vista de lo anterior, las partes reunidas estiman más conveniente:

ACORDAR

Único.—Que las citadas trabajadoras una vez finalizada la suspensión de sus respectivos contratos de trabajo, accederán a la jubilación parcial, en los términos establecidos legal y convencionalmente.

Las trabajadoras se jubilarán parcialmente y reducirán la jornada de trabajo en el máximo previsto.

Las trabajadoras solicitarán cuando proceda en cada caso la correspondiente pensión de jubilación parcial y el R.C.N.V. se compromete a celebrar simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en los términos previstos en el artículo 12.6 del E.T.

Las trabajadoras al acceder a la jubilación parcial, reduciendo por tanto, su jornada de trabajo y su salario, se entenderán contratadas a tiempo parcial.

Durante la jubilación parcial las trabajadoras citadas tendrán aquellos derechos que le reconozca la ley, el convenio colectivo y los acuerdos particulares que cada una de ellas alcancen con la empresa.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 19:00 horas del día de la fecha, extendiéndose la presente acta que firman todos los presentes en prueba de conformidad con su contenido y por quintuplicado ejemplar en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Con el fin de resolver de forma pacífica los conflictos laborales, las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (A.G.A.), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las Organizaciones Sindicales C.I.G., CC.OO. y U.G.T.

TABLAS NIVELES SALARIALES 2014

NIVELES SALARIALES	IMPORTE
1	655,00 €
2	625,00 €
3	620,00 €
4	615,00 €
5	610,00 €
6	600,00 €
7	585,00 €
8	575,00 €
9	580,00 €
10	575,00 €
11	565,00 €
12	565,00 €

ANEXOS

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	ÁREA FUNCIONAL	CATEGORIAS PROFESIONALES ENCUADRADAS
GRUPO I	12	Servicios Aux.	Vigilante diurno
	9	Servicios Aux.	Camarero
	12	Servicios Aux.	Ayudante camarero
	11	Servicios Aux.	Guardarropas
	11	Limpieza	Limpiadores
GRUPO II	10	Deportes	Monitor
	10	Dirección, adm.	Bibliotecaria
	4	Servicios Aux.	Cocinero
	8	Dirección, adm.	Aux. Administrativo
	7	Mantenimiento	Mantenimiento y jardín
	7	Servicios Aux.	Marinero
	6	Dirección, adm.	Oficial 2ª Administrativo
	6	Portería y recepción	Telefonistas Recepcionistas Porteros
GRUPO III	4	Dirección, adm.	Oficial 1ª Administrativo
	2	Deportes	Ayudante entrenador
GRUPO IV	1	Dirección, adm.	Jefe Administrativo Encargado puerto Director Servicios Director deportes

Vigo, a 23 de decembro de 2013.—A Xefa Territorial, María Rita Peón Fernández.

2014000024