

Notas:

a) El salario anual se dividirá en 14 pagas de igual importe cada una de ellas. El plus personal se abonará igualmente en 14 pagas.

b) El plus personal se establece para compensar que el salario de la categoría es más bajo que el del nivel donde está situado. Este concepto se incrementará cada año en el mismo porcentaje que se incrementa el salario base, y no se puede absorber ni compensar de ninguna manera.

c) El salario que consta con asterisco (*) corresponde al año 2006. Para el año 2007 y sucesivos, estas categorías cobrarán el salario que corresponda a su nivel.

d) Como consecuencia del punto a), con efectos del día 01.01.06 desaparece la paga de beneficios.

(06.201.170)

RESOLUCIÓN

TRI/3546/2006, de 10 de agosto, por la que se ordena la inscripción, el depósito y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del Club Náutico l'Escala para los años 2006-2010 (código de convenio núm. 1701962).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del Club Náutico l'Escala, de l'Escala, suscrito, de una parte por la representación de la empresa y, por la otra, por la de sus trabajadores el día 20 de abril de 2006, y de acuerdo con lo establecido en los artículos 90.2 y 90.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores; en el Decreto de la Generalidad de Cataluña 326/1998, de 24 de diciembre; en el artículo 170.1.j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas concordantes,

RESUELVO:

—1 Ordenar la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del Club Náutico l'Escala, de l'Escala, para los años 2006-2010 (código de convenio núm. 1701962), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales de Trabajo e Industria en Girona.

—2 Ordenar el depósito en la oficina correspondiente de estos Servicios Territoriales.

—3 Disponer que el citado Convenio se publique en el DOGC.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Girona, 10 de agosto de 2006

NÚRIA ARNAY I BOSCH
Directora de los Servicios Territoriales
en Girona

Traducción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo del Club Náutico l'Escala para los años 2006-2010

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo preliminar

Partes firmantes

Son partes concertantes del presente Convenio colectivo, por la parte empresarial el Sr. Abel Palau Oliveras, en calidad de representante de la Comisión de Personal de la Junta Directiva del Club Náutico l'Escala y el Sr. Narcís Carreiras Masafont como presidente de la Junta Directiva; y, por la parte sindical el Sr. Xavier Godó Giró, como representante legal unitario de los trabajadores de la empresa, y como asesor del representante social Raimon Roca Roig.

Artículo 1

Ámbito territorial y funcional

Este Convenio regula las relaciones laborales del Club Náutico l'Escala y afecta a todos los trabajadores.

En todo aquello no pactado en este Convenio, se estará a lo que disponga en cada materia el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, normas concordantes y la restante legalidad vigente.

Artículo 2

Ámbito temporal y denuncia

Este Convenio entra en vigor el día de su firma por las partes negociadoras, con independencia de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña y hasta el 31 de diciembre de 2010, excepto en cuanto a las condiciones económicas, que se aplicarán con efectos de 1 de enero de 2006.

La denuncia se comunicará mediante un escrito por cualquiera de las partes, con 2 meses de antelación a la fecha de su vencimiento. En caso de denuncia, ambas partes se comprometen a reunirse en un plazo máximo de 30 días desde la fecha, para constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio.

Si no se denuncia, este Convenio se considerará prorrogado en todos sus términos, tanto en cuanto a la parte normativa como en la obligacional. El 1 de enero de cada año, se revisarán los conceptos salariales del Convenio en cuantía igual al IPC publicado por el Gobierno el 31 de diciembre del año anterior, o, en su caso, a la cuantía sobre el IPC propuesta por la Junta directiva y aprobada a la Asamblea general.

Artículo 3

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible a los efectos de su aplicación práctica, entendiéndose que compensan, en su conjunto, las mejoras y condiciones pactadas anteriormente por el personal, o establecidas en disposiciones legales, decisiones arbitrales o resoluciones administrativas.

En consecuencia, si por aplicación de la normativa vigente o por el ejercicio de las facultades propias de la autoridad laboral, resultase que alguno de los pactos establecidos conculca la legalidad vigente en cada momento o ha de modificarse, las partes firmantes del Convenio se comprometen a reunirse en un plazo máximo de 15 días desde la entrada en vigor de la citada disposición, para considerar la posibilidad de modificación del Convenio manteniendo la vigencia en las partes restantes, o por el contra-

rio, la necesidad de revisar otras condiciones recíprocas que las partes hubiesen hecho.

Artículo 4

Garantías personales

Las condiciones pactadas en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas; por tanto, se respetarán, como garantías estrictamente personales las situaciones actualmente implantadas en la empresa que supongan condiciones más beneficiosas.

Artículo 5

Comisión Paritaria

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

Composición: La Comisión Paritaria está integrada por 4 vocales, 2 en representación de la empresa y 2 en representación de los trabajadores. Los miembros de la mesa negociadora, como primeros vocales de cada una de las partes, designarán libremente al otro vocal de cada una de las partes que representan, poniéndolo en conocimiento de la otra parte en un plazo máximo de 15 días desde la firma del presente Convenio.

Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá a petición de 2 de sus vocales, en un plazo máximo de 15 días desde la recepción de la solicitud de convocatoria, que se dirigirá a los restantes miembros no convocantes. Se considera válidamente constituida con la presencia de un vocal por cada una de las representaciones, empresarial y social. Los acuerdos en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría.

Artículo 6

Sumisión al Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes de este Convenio pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, en todos los conflictos laborales no excluidos expresamente de sus competencias, como trámite procesal previo en la vía judicial, a los efectos de lo que establecen los artículos 63 y 154 de la Ley de procedimiento laboral vigente.

Artículo 7

Garantías por cambio de concesión

Si cambiase la titularidad de la concesión administrativa de explotación y gestión del Club Náutico la Escala, los trabajadores que estuviesen prestando servicio en este centro, pasarán a estar adscritos a la nueva concesionaria del servicio. Se respetarán obligatoriamente los contratos existentes entre el trabajador y la anterior concesionaria, así como todos los derechos que se deriven, tal como categoría, salario, etc. Se mantendrá la plena vigencia del Convenio colectivo firmado entre la representación legal de los trabajadores y la anterior entidad concesionaria del servicio. La entidad concesionaria saliente, acreditará la antigüedad de los trabajadores al referido centro de trabajo.

CAPÍTULO 2

Contratación y clasificación profesional

Artículo 8

Contratación

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se pueden contratar mediante cual-

quiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Si se producen modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para realizar las modificaciones oportunas.

Artículo 9

Periodo de prueba

Todas las incorporaciones que se efectúen se entenderán realizadas en período de prueba, por un plazo de 6 meses para el personal técnico, y 3 meses para el resto de personal.

Durante este período, ambas partes pueden rescindir libremente su relación laboral sin derecho a indemnización ni necesidad de preaviso, de acuerdo con lo establecido por la legislación laboral vigente.

Acabado el periodo de prueba, el trabajador pasa a formar parte de la plantilla de la empresa y se computa, a todos los efectos, este período.

Las incorporaciones que se realicen mediante contratos de duración determinada, así como aquéllas realizadas a través de contratos formativos a titulados superiores, se entenderán realizadas en periodo de prueba, por un plazo de 2 meses para todas las categorías profesionales.

Para el resto de incorporaciones mediante contratos formativos, se establece un periodo de prueba de 1 mes.

Artículo 10

Clasificación y escalafón del personal

El personal afectado por este Convenio se clasifica en los grupos y categorías siguientes:

a) **Técnicos:** Se consideran técnicos aquellos trabajadores que realicen trabajos para los que se requiere preparación, titulación o conocimientos especiales y ejercen funciones sobre la organización de los trabajos en la empresa.

Se clasifican en:

Director gerente

Director deportivo

Contraamaestre

Responsable de administración y contabilidad

Responsable escuela de vela

Técnico de informática y comunicación

b) **Administrativos.** En este grupo quedan incluidos todos aquellos trabajadores que realicen funciones reconocidas como propias de oficinas y que no estén incluidas en el grupo anterior.

Se clasifican en:

Oficial administrativo

Auxiliar administrativo

c) **Personal cualificado:** En este grupo se integran los trabajadores que, sin llegar a poseer ningún título de los indicados en el grupo técnico realiza trabajos con responsabilidad de organización sobre personal en formación u ostenta titulación académica suficiente para determinadas funciones.

Se clasifican en:

2º contraamaestre

Oficial de estación de servicio

Marinero

Vigilante de noche

Instructor

Limpiador

d) **Personal no cualificado:** En este grupo se integran los trabajadores que, sin llegar a poseer los conocimientos y la experiencia necesaria del personal de oficios, realizan las tareas básicas

propias de éstos y se forman para realizar un oficio bajo la tutela de sus superiores directos.

Se clasifican en:

Auxiliar de marinero

Auxiliar de instructor

La empresa confeccionará y mantendrá el escalafón general del personal a disposición de cualquier empleado.

Artículo 11

Definición de las funciones de las diferentes categorías

Director gerente: Es el máximo responsable de la gestión de la empresa, por tanto dirige y controla el trabajo de todo el personal, para hacer esta tarea se apoya en los otros técnicos. Tiene que rendir cuentas únicamente a la junta directiva.

Director deportivo: Es el máximo responsable del área deportiva, por tanto dirige y controla el trabajo de todo el personal para hacer esta tarea se apoya en los otros técnicos.

Rendirá cuentas únicamente ante la junta directiva y el director gerente.

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

Responsable de administración y contabilidad: Es el trabajador encargado de dirigir y controlar el personal administrativo, y de la sección contable de la empresa, teniendo a su cargo determinados servicios, dentro de los cuales con iniciativa y responsabilidad -y con o sin otros trabajadores a sus órdenes- realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tal y como las de cajero, trascripción de libros contables y otros análogos.

Responsable escuela de vela: Es el técnico encargado del entrenamiento y la preparación de los equipos deportivos del Club en sus distintas actividades. Tiene a su cargo todo el material habitualmente utilizado en las competiciones y cursos, así como su vigilancia y cuidado. Igualmente, es de su competencia la organización de todas las actividades. Es responsable de la planificación de las actividades de los instructores y auxiliares de instructor, y de las actividades deportivas tanto dentro como fuera de competición. Mantendrá un especial cuidado y vigilancia de las personas que participen en estas actividades. Depende directamente del director deportivo.

Técnico de informática y comunicación: Es el técnico encargado del mantenimiento de la red informática del Club. Asimismo, se encarga del control y supervisión de los diferentes sistemas de comunicación, tanto publicitarios como de seguridad; especialmente, de las cámaras de vigilancia de las instalaciones, el servicio de radioteléfono, el correo electrónico y la página Web de la empresa.

Oficial administrativo: Es el trabajador que tiene a su cargo unos servicios determinados, dentro de los que, con iniciativa y responsabilidad -y con o sin otros trabajadores a sus órdenes- realiza trabajos tal y como facturación, estadística, comunicados o análogos.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador que dedica su actividad a operaciones elementales

y administrativas en general y les puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina, bajo la supervisión del responsable u oficial de administración.

Segundo contraamaestre: Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza los mismos trabajos que el contraamaestre en su ausencia.

Oficial de estación de servicio: Es el trabajador que tiene a su cargo unos servicios determinados, dentro de los que con iniciativa y responsabilidad, -y con o sin otros trabajadores a sus órdenes, realiza trabajos como supervisar las operaciones de descarga de carburantes en la estación y controlar y efectuar el suministro de gasolina, gasoil y derivados a terceros realizando su cobro. Es responsable de la vigilancia y cuidado del mantenimiento de las instalaciones de la estación. En el caso de tener personal a su cargo tiene poder sobre el resto del personal operario de la estación y vigila sus trabajos.

Instructor elemental: Es el instructor que colabora con el responsable de la Escuela de Vela en la organización y realización de un determinado grupo de actividades formativas o deportivas. Es responsable del trabajo de los instructores básicos y auxiliares de instructores adscritos a esta actividad, y de su buena marcha. Es el trabajador encargado de dirigir los equipos de regatas, con iniciativas y responsabilidad restringida.

Instructor básico: Es el trabajador que imparte los cursos de formación en la Escuela de Vela, se le exige la máxima diligencia, cuidado y responsabilidad en la vigilancia y control de las personas que participen en las actividades deportivas.

Marinero: Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad, dirige y opera en funciones de atraco y botadura de embarcaciones en el Club. Se encarga de las funciones de mantenimiento general del Club, dependiendo directamente del contraamaestre. También ejecuta todos los trabajos de vigilancia y mantenimiento de las embarcaciones y ayuda a su amarre. Controla la entrada y salida, y la complementación de los comunicados correspondientes a estos movimientos. También son sus funciones las de control y ejecución de labores de limpieza o amarre, pantalanes, zonas de carena o espejos de agua, confección de gazas y muertos, y su mantenimiento. Además de la ejecución de todas las tareas descritas, colabora y auxilia en los actos deportivos y culturales organizados por el Club.

Marinero recepcionista radiotelefonista: Es el trabajador que realiza el control peatonal, facturación, teléfono, control de entrada y salida de socios, y cumplimentación de radioteléfonos, comunicados de servicio de grúa y botadura, control de, atención de las peticiones de reserva de amarres, así como el control de las entradas y salidas de las embarcaciones de los socios.

Marinero especialista de mantenimiento: Es el trabajador que, depende del contraamaestre, es el responsable de los trabajos de mantenimiento en un determinado sector para el que está calificado: lampistería, oficio de paleta, carpintería. En atención a sus conocimientos, el resto de marineros que colaboran en las tareas de mantenimiento relativas a este oficio, se harán bajo sus directrices y supervisión.

Vigilante de noche: Es el trabajador que realiza las funciones de recepcionista y vigilancia del recinto del Club por las noches.

Limpiador: Es el trabajador que realiza las funciones de mantenimiento de la limpieza en las instalaciones del Club: servicios, oficinas y local social.

Auxiliar marineru: Es el trabajador que, por su inexperiencia, realiza las funciones que le son asignadas, bajo la supervisión de un marineru, hasta demostrar su aptitud para asumir la categoría de marineru (aproximadamente 1 año).

Auxiliar instructor:

Es el técnico sin experiencia que imparte los cursos de formación bajo la supervisión de un instructor hasta que demuestre su aptitud o capacidad para pasar a la categoría superior (normalmente 1 año).

Artículo 12

Trabajos en diferente categoría

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Club Náutico L'Escala necesitase destinar un trabajador para realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo lo podría hacer por el tiempo imprescindible y sin que le supusiese vejación. Se debería mantener su retribución y otros derechos derivados de su categoría profesional y se comunicará al representante de los trabajadores.

Cuando a un trabajador se le destine a realizar tareas correspondientes a una categoría superior a la suya, percibirá la retribución de la categoría que esté ocupando, así como los complementos inherentes a ésta. La realización de tareas de categoría superior durante más de 6 meses en 1 año, o de 8 meses en 2 años, supone el ascenso inmediato a la categoría ocupada.

Artículo 13

Promoción interna y bolsa de trabajo

Los trabajadores que se hayan formado en las diferentes secciones del Club, cuando obtengan la evaluación favorable de su supervisor, pasarán a formar parte de una bolsa de trabajo a la que se recorrerá para cubrir las vacantes que se puedan producir.

Asimismo, cuando se produzcan vacantes en puestos de trabajo de una categoría superior, los trabajadores de las categorías inferiores que tengan la titulación y las aptitudes necesarias por este puesto, pueden presentar su solicitud de cobertura de este puesto ante la Junta Directiva.

La Junta Directiva justificará motivadamente la cobertura de vacantes que no se haga por promoción interna, siempre y cuando en la empresa haya personal de categorías inferiores con opción para este puesto.

CAPÍTULO 3

Organización del trabajo, jornada y tiempo de trabajo

Artículo 14

Jornada de trabajo

La jornada laboral de los trabajadores afectados por el presente Convenio es de 1.820 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Se respetarán las jornadas laborales pactadas con anterioridad a la firma del presente Convenio, siempre que éstas sean inferiores a la jornada en cómputo anual establecida en el presente Convenio.

Anualmente, la empresa elaborará el Calendario Laboral, en colaboración con la representación de los trabajadores, que quedará expuesto en un lugar visible del centro de trabajo.

Si por disposición normativa o por el ejercicio de las facultades propias de la autoridad laboral, se estableciese una jornada legal máxima inferior a la jornada laboral establecida en el presente Convenio, ésta se tendrá que ajustar automáticamente a la legalidad.

Artículo 15

Horarios y turnos de trabajo

El horario es el pactado entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores. Se establecerán turnos de trabajo que afectarán exclusivamente el área de marinería.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no puede ser superior a 9 horas diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas de 12 horas, excepto causa de fuerza mayor.

Para agilizar la tarea administrativa, se considera nocturno, a efectos retributivos, el horario que se fije en cada momento para el turno de noche.

Los puestos de trabajo de dirección y contra-maestre 1º, se consideran de dedicación exclusiva, se les establece un horario flexible y sujeto a las responsabilidades propias de sus funciones y cargos.

Artículo 16

Horas extraordinarias

La empresa y los trabajadores pueden pactar la realización de horas extraordinarias, sin exceder del máximo legal de 80 h anuales, o lo que resulte vigente en cada momento.

Por acuerdo entre las partes, tienen la consideración de horas extraordinarias estructurales las debidas a necesidades de reparación de maquinaria, peligro de daños en las instalaciones o exigencias climáticas, y aquellas debidas a exigencias propias del sector náutico deportivo. Estas horas extraordinarias no son computables a efectos del límite máximo de horas extraordinarias establecido legalmente.

Artículo 17

Turno de guardia

Cuando por las circunstancias de la actividad empresarial o debido a causa de fuerza mayor se estimen necesarios refuerzos puntuales de personal, se podrá establecer un turno de guardias cubierto por uno de los trabajadores que en cada jornada diaria no preste trabajo efectivo.

El trabajador de guardia permanecerá disponible desde el final del turno nocturno hasta el inicio del turno nocturno del día siguiente, de tal manera que no requiera más de 30 minutos para presentarse al centro de trabajo cuando sea requerido.

Artículo 18

Descanso semanal y festivos

a) Descanso semanal: El descanso semanal se establece en 2 días, no necesariamente consecutivos. Durante la temporada baja, el descanso semanal coincidirá en fin de semana como mínimo una vez al mes.

b) Festivos: Debido a la actividad productiva, algunos trabajadores tienen que trabajar los días señalados como festivos. Se establecerán turnos rotatorios de acuerdo con la representación de los trabajadores para fijar las necesidades de personal en estos días.

Mediante mutuo acuerdo se puede establecer la compensación de estos días festivos trabajados por tiempo equivalentes, de alguna de las formas siguientes: acumulándolos a las vacaciones anuales, días de descanso retribuido.

Artículo 19

Vacaciones

El personal afectado por este Convenio, tiene derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales. Las vacaciones se pueden fraccionar por periodos inferiores. El período o períodos de disfrute se fijarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

En caso de conflicto de intereses, se pondrá la antigüedad de los trabajadores, de manera que el 1º año tiene preferencia el trabajador más antiguo, traspasándose esta preferencia al trabajador siguiente en antigüedad en los años sucesivos.

Si por necesidad de cubrir los turnos de trabajo, a algún trabajador se le tuviese que modificar el período de vacaciones, se establecerá a partir de ese año un sistema de preferencia, independientemente de la antigüedad, a la hora de escoger vacaciones por los trabajadores afectados. Si esta modificación ocasiona gastos por alquileres, desplazamientos y reservas de viajes anulados que tengan que ser soportados por los trabajadores, la empresa le indemnizará por su valor.

Por la naturaleza de la actividad de la empresa, se excluye, excepto acuerdo en contrario, las vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, por ser temporada alta.

El cuadro de vacaciones se expondrá en un lugar visible para los trabajadores con una antelación mínima de 1 mes antes del inicio del período de vacaciones del primer trabajador, o en su defecto antes del 15 de agosto de cada año.

Artículo 20

Licencias y permisos

Licencias retribuidas:

Los trabajadores del Club Náutico L'Escala, previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Los trabajadores del Club Náutico L'Escala, previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1) Por matrimonio del trabajador: 15 días (1)

2) Por parte de esposa o compañera con quién exista convivencia demostrada, o adopción: 3 días (2)

3) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o defunción del cónyuge o pareja con quién exista convivencia, o de un familia hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días (3)

4) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público, inexcusable y personal.

5) Por traslado de domicilio habitual: 1 día (3)

6) Por matrimonio de hijos o hermanos o padres, tanto sanguíneos, políticos como por afinidad con la pareja: 1 día (4)

7) Por concurrencia a exámenes académicos, en centros oficiales u homologados, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante: 1 día (5)

8) En los casos de las trabajadoras en período de lactancia y permisos de maternidad, hay que respetar lo que disponga a cada momento la legislación vigente

b) Permisos no retribuidos:

Por motivo de enfermedad que necesite asistencia por parte del trabajador, del cónyuge/

pareja, padres, hijos o hermanos, tanto políticos como por afinidad con la pareja, el trabajador té derecho al permiso no retribuido que sea necesario, previa justificación médica.

Este permiso no puede exceder de 2 meses al año. En caso de necesitar más tiempo, y siempre previa justificación médica, puede pactarse el disfrute de las vacaciones.

Artículo 21

Excedencias

a) Excedencias voluntarias: Se reconoce el derecho a excedencia voluntaria del personal fijo afectado por el presente Convenio, siempre y cuando tenga una antigüedad en la empresa de 1 año de trabajo efectivo. El trabajador tiene que presentar solicitud por escrito ante la Junta Directiva, solicitante la excedencia por periodo no inferior a 1 año y no superior a 5 años. La empresa debe resolver en el plazo de 15 días y, en caso negativo, tiene que razonar su acuerdo denegatorio por escrito.

Se entiende concedida siempre sin derecho a retribución; durante su vigencia causa baja el trabajador, y sin que compute a ningún efecto el tiempo de su duración.

El excedente no puede trabajar en ninguna otra empresa ajena de la misma actividad y ámbito autonómico durante esta situación, ni puede realizar por sí o por medio de terceras personas, durante toda la excedencia, actividad de cualquier tipo que suponga una competencia directa o indirecta con la empresa, excepto si hay acuerdo entre la empresa y trabajador. Si infringiese esta prohibición, debe entenderse resuelta su relación laboral voluntariamente.

Antes de finalizar el periodo de excedencia, el trabajador tiene que solicitar la readmisión con un mínimo de 30 días en el momento de producirse la primera vacante en el puesto de trabajo que hubiera ocupado anteriormente el trabajador, u otro similar.

b) Excedencias forzosas

Se debe respetar lo que la legislación vigente determine a cada momento.

Artículo 22

Prohibición de trabajos a terceros

Se pacta de forma expresa que queda terminantemente prohibido a los trabajadores comprendidos dentro del ámbito funcional del presente Convenio, la realización de cualquier trabajo o encargo de ninguna persona, física o jurídica, con independencia de su condición de socio, que no fuera la empresa o contratante Club Náutico L'Escala, dentro de la jornada habitual de trabajo.

Asimismo, se acuerda expresamente la prohibición a todos los trabajadores afectados por el Convenio, de prestar servicios por cuenta de otra empresa o empleador del sector náutico o cualesquiera otros que pudiesen incurrir en competencia directa, excepto que la Dirección del Club Náutico L'Escala la autorizase de forma expresa, y a pesar de que esta prestación realice fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 23

Extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se extingue:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.

b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato excepto si constituyen abuso de derecho manifiesto por parte del Club Náutico.

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, sin perjuicio de las indemnizaciones legales que correspondan en cada modalidad contractual.

d) Por resolución voluntaria del trabajador, debiendo de intervenir el preaviso fijado en el artículo siguiente de este convenio.

e) Por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente total o absoluta del trabajador.

f) Por jubilación obligatoria a los 65 años o jubilación anticipada del trabajador.

g) Por despido del trabajador.

Artículo 24

Cese voluntario del trabajador

El trabajador que desee cesar voluntariamente al servicio de la empresa, está obligado a notificarlo por escrito a la Dirección con una antelación mínima de 1 mes por el personal cualificado y de 15 días por el personal no cualificado.

La empresa, en este caso, tiene derecho a prescindir de sus servicios antes de que finalice el expresado plazo, sin estar obligada a satisfacer ninguna otra remuneración que la debida hasta la fecha en que efectivamente se produzca el cese en el trabajo.

Si el trabajador no observase el cumplimiento del preaviso pactado en el presente artículo, la empresa descontará de la liquidación final el importe del salario equivalente a los días de retraso del preaviso.

Artículo 25

Liquidación

En caso de finalización de la relación laboral de un trabajador con la empresa, ésta le tiene que entregar la liquidación para su comprobación con 2 días de antelación a la fecha de dicha resolución, y le abonará el último día de trabajo con la firma y en presencia del delegado de personal de los trabajadores.

CAPÍTULO 14

Protección social de los trabajadores

Artículo 26

Enfermedad y accidente de trabajo

La empresa complementará hasta el 100 % del salario real, con excepción de los conceptos extrasalariales, las prestaciones por incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el 1º día y durante toda la situación de incapacidad.

El mismo complemento es de aplicación en los casos de incapacidad temporal por contingencias comunes derivadas de intervención quirúrgica, prescrita facultativamente, e ingresos hospitalarios por enfermedad grave.

La empresa y el delegado de personal pueden acordar la aplicación del citado complemento en otros casos de enfermedad grave que no requiera hospitalización.

En los restantes supuestos, se respetará lo dispuesto en cada momento la legalidad vigente.

Artículo 27

Prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

La empresa se compromete al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y a la adopción de las medidas necesarias para mejorar las condiciones de seguridad e higiene en la empresa.

El representante de los trabajadores, el delegado de prevención y la persona o personas designadas para esta tarea por la Junta Directiva, participarán conjuntamente en la elaboración de los principios básicos del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, en su seguimiento y cumplimiento.

Artículo 28

Delegado de prevención

Se elegirá un delegado de prevención, de acuerdo con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que colaborará con los servicios de prevención externo a la empresa. Las competencias y facultades previstas en la ley mencionada.

El trabajador designado tendrá la capacidad y formación necesaria en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Por ello tiene que realizar como mínimo un curso de nivel básico de 30 horas que se impartirá por los servicios de prevención externo, y se adaptará a la evolución de los riesgos y la aparición de nuevos, repitiéndose cursos periódicamente cuando sean necesarios.

Artículo 29

Jubilación

La jubilación es obligatoria a los 65 años de edad, siempre que se tenga cubierto el periodo de carencia necesario para tener derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación es obligatoria al quedar cubierto el periodo de carencia. El cumplimiento de la edad prevista opera automáticamente y por sí misma la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador.

Sin embargo, y a los solos efectos de notificación, el empresario le notificará por escrito al trabajador, la extinción de su contrato, dentro de los 2 meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que queda cubierto el periodo de carencia.

En el momento de la jubilación, el trabajador recibirá una gratificación especial y extraordinaria, a razón de una mensualidad del salario real que el trabajador perciba en el año de su cese.

Artículo 30

Jubilación anticipada

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tienen derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, ya que ello les supone percibir unas prestaciones menores a las que percibirían de seguir en activo hasta la edad de jubilación. Estas indemnizaciones se establecen en las cuantías que a continuación se indican, siempre y cuando la petición de esta jubilación se realice con al menos 1 mes de antelación a la fecha en que ota a jubilarse.

En todo caso, los efectos económicos producirán efecto siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad; se considerará que si se ha superado dicha fecha, les falta 1 año menos para su jubilación.

La cuantía de la indemnización se calcula de acuerdo con la escala siguiente:

60 años	18.030,36 euros
61 años	12.120,24 euros
62 años	9.015,18 euros
63 años	6.010,12 euros
64 años	3.005,06 euros

Para tener derecho a la indemnización correspondiente es necesario que la persona solicitante haya estado los últimos 10 años en servicio activo o en situación que comporte reserva de plaza.

Artículo 31

Plan de pensiones

La Dirección de la empresa elaborará un sistema de planes de pensiones para complementar las prestaciones públicas por jubilación de los trabajadores.

La conveniencia de los diferentes medios de complemento de las pensiones que puedan aplicarse se analizará conjuntamente con la representación del personal, que emitirá un informe no vinculante, que en caso de contravención lo fundamentará la junta directiva.

Artículo 32

Prestación por invalidez o defunción

Si por accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente total por su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta, para todo tipo de trabajo, o gran invalidez, la empresa tendrá que abonar al trabajador la cantidad extraordinaria y única de 18.000 euros.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, la indemnización sería de 9.000 euros. Tienen derecho a percibir esta cantidad los beneficiarios o, en su defecto, el cónyuge o sucesores.

Para cubrir estas prestaciones, la empresa suscribirá una póliza de seguros. Esta póliza se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese por cualquier motivo, da origen a la baja del trabajador de la póliza del seguro, sin que, por ello, éste conserve ningún derecho a percibir el importe del capital en su día garantizado.

El importe de la póliza corre a cargo de la empresa, pero si la compañía aseguradora excluyese algún trabajador, la empresa tendría que cumplir su compromiso abonándole la parte alicuota de la cuota anual correspondiente, y queda ésta eximida de toda responsabilidad, ya que los trabajadores excluidos no entrarían a formar parte del riesgo de la póliza. De las exclusiones que efectúe la compañía de seguros, la empresa, una vez lo sepa, dará cuenta al delegado de personal y a los propios afectados.

La empresa cumple la obligación contenida en el presente artículo con la presentación del riesgo a una compañía aseguradora, la formalización de la póliza y el abono de las cuotas correspondientes, sin que pueda tener ninguna responsabilidad por la aplicación o interpretación del contrato del seguro.

Artículo 33

Formación continúa

Para fomentar la promoción interna y la formación continua de los trabajadores, la empresa y el delegado de personal elaborarán planes de formación anuales.

En estos planes se determinarán los cursos en los cuales pueden inscribirse, según su categoría, los trabajadores de la empresa.

Artículo 34

Junta de seguridad del puerto

CAPÍTULO 5

Régimen disciplinario

Artículo 35

Principios generales

a) Las normas relativas al régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la organización técnica y la normal convivencia en el marco de la empresa, por la que es fundamental el respeto a la disciplina laboral, así como garantizar la seguridad jurídica en materia sancionadora por la empresa y trabajadores.

b) Las faltas se clasificarán en leves, graves o muy graves según este Convenio, y sólo se pueden sancionar de acuerdo con la graduación establecida en este capítulo. La sanción se notificará siempre por escrito.

c) La imposición de sanciones por faltas muy graves se notificará a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 36

Faltas

Son faltas leves:

—Las de puntualidad.

—Las de negligencia o poco cuidado, siempre y cuando no cause daños graves en los bienes, o riesgos por la integridad de las personas.

—El abandono puntual injustificado del puesto de trabajo, siempre y cuando no concurren daños materiales o riesgos en las personas.

—La falta injustificada de asistencia al trabajo de 1 día en el plazo de 1 mes.

—Desatender y faltar a la corrección en el trato con el público, siempre que no se cause grave perjuicio a la imagen de la entidad.

—No utilizar el vestuario de la empresa en el día laborable, siempre que no se trate de un día festivo laborable, o la falta se produzca en fin de semana.

Son faltas graves:

—Faltar injustificadamente al trabajo más de 1 día al mes.

—Las faltas de respeto mutuo.

—Las faltas de respeto y corrección a los socios, cuando se dañe la imagen de la entidad.

—Las de negligencia o poco cuidado, o el abandono del puesto de trabajo, cuando ocasionen daños graves en los bienes e intereses del Club.

—La circulación a más velocidad de la permitida en la zona portuaria, con cualquier vehículo, sea éste o no propiedad de la empresa Club Náutico L'Escala.

—La simulación de enfermedad o accidente.

—La desobediencia a los superiores.

—Disminuir voluntariamente el rendimiento.

—No utilizar el vestuario de la empresa en fin de semana o festivos laborables.

—La utilización de los vehículos, instalaciones o utensilios propiedad del Club Náutico L'Escala, para fines particulares, excepto autorización expresa de la Dirección.

—La reincidencia en falta leve.

Son faltas muy graves:

—La embriaguez habitual.

—El fraude al Club, a los socios o a los compañeros de trabajo.

—El abuso de confianza.

—El abandono del puesto de trabajo o negligencia que causen daños o riesgos graves en las personas.

—Las ofensas físicas y verbales.

—La realización de trabajos particulares no autorizados durante la jornada de trabajo.

—El acoso sexual y abuso de autoridad.

—Incumplir reiteradamente la normativa y previsiones de seguridad y salud, cuando se les haya advertido.

—La competencia desleal.

—Reincidir en falta grave.

Artículo 37

Sanciones

a) Faltas leves: Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días y amonestación escrita.

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

c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 2 meses, y despido disciplinario.

Artículo 38

Prescripción de la facultad para sancionar

La facultad para sancionar de la Dirección de la empresa prescribe: por faltas leves a los 10 días, por faltas graves a los 20 días y por faltas muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 6

Condiciones retributivas

Artículo 39

Estructura de la retribución

La estructura salarial que tendrán las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio es la siguiente:

a) Salario base

b) Complementos salariales:

Complemento de gerencia

Complemento de exclusividad

Complemento de puesto de trabajo

Complemento de nocturnidad

Plus de formación (1)

Plus de formación (2)

c) Plus de suplencias

d) Horas extraordinarias

e) Gratificaciones extraordinarias

Gratificaciones de junio y Navidad

Gratificación espacial por calidad y cantidad de trabajo.

f) Indemnizaciones y anticipos

Menoscabo de moneda

Desgaste de herramientas

Ropa de trabajo

Plus de imagen

Plus de transporte

Plus distancia

Gastos de viajes y desplazamientos

g) Plus de seguridad

h) Plus de delegado de prevención

i) Plus mantenimiento

Artículo 40

Salario base

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá el salario base de acuerdo con la categoría para la que fue contratado, independientemente de su titulación académica o profesional, actual o futura, y según los niveles que, por las distintas categorías se establezcan en las diferentes tablas de los anexos a este Convenio.

Durante el año 2006 los trabajadores percibirán el salario base contemplado en la tabla del Anexo núm. II del presente texto convencional

que experimentará, durante la vigencia del Convenio, el incremento establecido en el artículo 2.

Artículo 41

Complemento de gerencia

El trabajador con la categoría de director gerente, vista la especial responsabilidad que requiere su puesto de trabajo, percibirá un plus, en la cuantía que se determina en la tabla del Anexo II de este Convenio, que retribuye las exigencias de dirección y control de todo el personal.

Artículo 42

Complemento de exclusividad

El personal técnico de la empresa, vista la especial dedicación que requiere su puesto de trabajo, percibirá un plus, en la cuantía que se determina en la tabla salarial del presente Convenio, que retribuye las exigencias de responsabilidad y especial confianza que recaen sobre el titular de cada una de las áreas de la empresa.

Artículo 43

Complemento de puesto de trabajo

Este concepto compensa el esfuerzo que requiere el trabajo realizado al aire libre, sometido a situaciones meteorológicas adversas. Su cuantía se determina en la tabla salarial del Convenio.

La percibirán los marineros diurnos y sus auxiliares, así como el segundo contraestre.

Artículo 44

Complemento de nocturnidad

Los trabajadores adscritos permanentemente al turno nocturno percibirán un complemento salarial destinado a compensar las molestias que se derivan del trabajo nocturno.

La cuantía de este complemento es la determinada en la tabla del anexo II.

Artículo 45

Plus de delegado de prevención

Vista la especial dedicación que requiere dicho cargo teniendo que velar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, el delegado de prevención percibirá un plus, del 10 % del salario base de su categoría profesional.

Artículo 46

Plus de formación

El personal que acredite estar en posesión de un título, o experiencia equivalente, que lo habilite para prestar los servicios o realizar las actividades que se determinen necesarias por la empresa en el plan de formación, percibirán un complemento salarial que su cuantía se define en 2 conceptos diferentes:

—Plus de formación 1: Su cuantía es del 5 % del salario base de cada categoría.

—Plus de formación 2: Su cuantía es del 10 % del salario base de cada categoría.

El plan de formación de la empresa debe elaborarse con periodicidad bianual, por acuerdo de la empresa con el representante de los trabajadores, y en él se tienen que establecer disciplinas, cursos y necesidades de especialización detectadas en la empresa, y el plus de formación que corresponde a cada una de las titulaciones contempladas.

Las titulaciones que constituyen el objeto del plan de formación por los años 2006 y 2010, así como la cuantía con la que se retribuirá constituyen el Anexo núm. I de este Convenio.

Artículo 47

Plus de seguridad

Los miembros que forman parte de la Junta de Seguridad del Puerto, vista la especial dedicación que requiere su cargo percibirán un plus, en la cuantía del 5 % del salario base correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 48

Plus de suplencias

Los trabajadores que, por necesidades de la actividad laboral, vean alterado su turno de trabajo por la necesidad de suplir la ausencia, sea ésta justificada o no, de un compañero, percibirán una retribución hora incrementada en un 15 %, teniendo en cuenta para el cálculo de la citada retribución los conceptos salariales establecidos en la tabla del Convenio.

Si la suplencia se realiza en día festivo o turno nocturno, la retribución hora se incrementará en un 25 %.

Artículo 49

Plus mantenimiento

Es el complemento que retribuye la especial dedicación a tareas de reparación y conservación de las instalaciones del club.

La cuantía de este plus es del 10 % del salario base de cada categoría.

Artículo 50

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se retribuirán incrementadas en un 15 % al precio de la hora ordinaria, calculada según lo establecido en el artículo anterior.

Las horas extraordinarias que se tengan que realizar en el horario del turno nocturno, o en día festivo, se retribuirán incrementando en un 25 % la retribución de la hora ordinaria.

Artículo 51

Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán 2 pagas extraordinarias anuales, por razón del salario base y los complementos salariales establecidos en la tabla del Convenio, que se percibirán el 30 de junio y 15 de diciembre, respectivamente.

Su importe se corresponde con el semestre anual.

Los trabajadores que no se incorporen a la empresa, en el momento del abono de las gratificaciones extraordinarias, lo percibirán en proporción al tiempo trabajado durante cada semestre.

Estas gratificaciones, total o parcialmente, se pueden abonar de forma prorrateada a lo largo de los 12 meses del año, siempre y cuando se haya pactado expresamente con el trabajador.

Artículo 52

Gratificación especial

Se establece una gratificación especial de cantidad y calidad de trabajo, de importe anual, que percibirán todos los trabajadores en retribución del incremento de trabajo y especial calidad del servicio prestado a socios y transeúntes durante la temporada alta.

El importe de esta gratificación se establece mediante una proporción de montante fijo y variable sobre un cómputo global de 1.300 euros el año 2006, para todas las categorías del Convenio. El importe de esta gratificación se establece mediante una proporción de montante fijo y variable sobre un cómputo global de 1.300 euros el año 2006, por todas las categorías del convenio, que tiene que experimentar, durante la vigencia del Convenio, el incremento establecido en el artículo 2.

El 70 % de esta cantidad se percibirá en todos los casos, y el 30 % restante se puede percibir o no en función de 2 variables:

Un 15 %, dependerá de la facturación de transeúntes durante la temporada de verano (meses de julio, agosto y septiembre) en función de los objetivos planteados, el 1 de enero de cada año, en Asamblea General, de tal manera que la cantidad resultante se verá reducida en el mismo porcentaje que la facturación de transeúntes, siempre y cuando esta reducción sea superior a 5 %.

Un 15 %, dependerá de la calidad del servicio prestado a socios y transeúntes, por lo que la cantidad resultante se verá reducida en función de las quejas y reclamaciones, por escrito y debidamente fundamentadas, que pudiesen hacer los usuarios, socios o no, de las instalaciones del Club Náutico L'Escala, en relación al servicio prestado por los trabajadores. Esta cantidad de 195 euros en el año 2006, se reduce en un 5 %, por cada una de las reclamaciones que se presenten, en los términos anteriormente descritos.

Artículo 53

Indemnizaciones y anticipos

a) Quebranto de moneda: Los trabajadores que habitualmente realicen cobros o pagos por cuenta de la empresa, soportando el riesgo de las posibles diferencias económicas que pudiesen producirse, tienen derecho a percibir, en concepto de quebranto de moneda, una indemnización de 22,42 euros mensuales.

En los meses de julio y agosto esta cuantía puede incrementarse a 100,00 euros a decisión de la empresa en función del incremento del riesgo de las posibles diferencias económicas que pudiesen producirse, para determinados puestos de trabajo.

Las cuantías anteriores son para el año 2006, que experimentarán, durante la vigencia del Convenio, el incremento establecido en el artículo 2.

b) Desgaste de utensilios y herramientas: A pesar de que la empresa suministrará al personal las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones profesionales, los trabajadores son los responsables del estado de los utensilios, vehículos y herramientas que utilizarán en su jornada laboral. En compensación de esta responsabilidad se establece un anticipo de 28,91 euros mensuales el año 2006, que experimentará, durante la vigencia del Convenio, el incremento establecido en el artículo 2.

c) Ropa de trabajo: Al personal de las secciones del club que realicen tareas en que la ropa se estropea, así como al personal subalterno, la empresa les proporcionará ropas adecuadas para la realización de sus funciones.

Las piezas de ropa no se consideran propiedad de los trabajadores, por lo que dispondrán de la pieza usada por cambiarla por una de nueva. La empresa puede exigir que en la ropa se grave el nombre, anagrama o la sección.

El trabajador es el responsable del mantenimiento y limpieza de las prendas de ropa, y por ello se establece este concepto indemnizatorio, en la cuantía de 34,80 euros mensuales el año 2006, que experimentará, durante la vigencia del Convenio, el incremento establecido en el artículo 2.

d) Plus de imagen

Los trabajadores de las secciones administrativas del Club, percibirán la cantidad de 34,80 euros mensuales para compensar los gastos de ropa que requiere el cumplimiento de sus funciones.

La cuantía anterior para el año 2006, que experimentará, durante la vigencia del Convenio, el incremento establecido en el artículo 2.

e) Plus de transporte: Para compensar el gasto que supone el desplazamiento de los trabajadores desde su domicilio hasta el centro de trabajo, la empresa les abonará la cantidad de 19,81 euros mensuales el año 2006, que experimentará, durante la vigencia del Convenio, el incremento establecido en el artículo 2.

f) Plus distancia: Los trabajadores que vivan en una población diferente de l'Escala, en vez del plus de transporte del apartado anterior,

recibirán la cantidad de 64,48 euros mensuales para compensar sus gastos en desplazamientos, que son más elevados.

La cuantía anterior por el año 2006, experimentará, durante la vigencia del Convenio, el incremento establecido en el artículo 2.

g) Gastos de viaje y desplazamientos: Cuando por necesidad de la prestación de servicios a la empresa, el trabajador se tenga que desplazar fuera de la localidad en que habitualmente esté destinado, la empresa le abonará los gastos de desplazamientos y dietas, a razón de 12 euros por día, y el gasto justificado en caso de pernoctar.

Si el desplazamiento se realiza en vehículo propiedad del trabajador, se le abonará la cantidad de 0,17 euros por kilómetro.

CAPÍTULO 7

Disposiciones adicionales

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Los anexos de este Convenio son parte integrante e indisoluble, y ambas partes los tienen que cumplir estrictamente.

ANEXO 1

Acciones formativas

Para el periodo 2006-2010, se han detectado 5 necesidades formativas que se desarrollarán en el Plan de Formación de la empresa.

1. Radio-telefonista
2. Titulación náutica: patrón de cabotaje
3. Titulación en seguridad y salud
4. Idiomas extranjeros
5. Titulación profesional de submarinismo

Las titulaciones de los puntos del 1 al 4 se retribuirán como plus de formación 1. La titulación profesional suficiente para realizar trabajos subacuáticos se retribuirá como plus de formación 2, así como la titulación en idiomas extranjeros en el personal de administración.

Como plus de formación 2 se retribuirán también la aptitud para realizar tareas de mantenimiento en los oficios de paleta y lampista, así como la titulación de oficial o juez de regatas.

ANEXO 2

Tabla salarial

Categoría profesional= CP; Salario base mensual= SBM; Complemento nocturnidad= CN; Complemento exclusividad= CE; Complemento puesto de trabajo= CLT

CP	SBM	CG	CN	CE	CLT	CP	SBM	CG	CN	CE	CLT
<i>Personal técnico</i>						<i>Personal calificado</i>					
Director gerente	1.756,67	154,75		280,02		Segundo contraestre	1.140,36				228,07
Director deportivo	1.756,67			280,02		Ofic. estación servicio	989,86				170,22
Primer contraestre	1.340,93			268,17		Marinero	851,17				170,22
Responsable adm. y						Vigilante de noche	851,17		170,22		
contabilidad	1.140,36			228,07		Instructor	851,17				
Responsable escuela de vela .	1.140,36			228,07		Limpiador	742,37				
Técnico informática						<i>Personal no calificado</i>					
y comunicación	1.140,36			228,07		Auxiliar marinero	755,23				151,05
<i>Personal administrativo</i>						Auxiliar de instructor	755,23				
Oficial administrativo	989,36										
Aux. administrativo	852,83										

(06.222.104)

RESOLUCIÓN

TRI/3547/2006, de 18 de septiembre, por la que se ordena la inscripción, el depósito y la publicación del Convenio colectivo de condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de La Jonquera para los años 2006-2009 (código de convenio núm. 1700962).

Visto el texto del Convenio colectivo de condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de La Jonquera, suscrito, por una parte, por los representantes del Ayuntamiento y, por la otra, por la de sus trabajadores, el día 22 de marzo de 2006, y de acuerdo con lo que establecen los artículos 90.2 y 90.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los

trabajadores; el Decreto de la Generalidad de Cataluña 326/1998, de 24 de diciembre; el artículo 170.1.j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas concordantes,

RESUELVO:

—1 Ordenar la inscripción del Convenio colectivo de condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de La Jonquera para los años 2006-2009 (código de convenio núm. 1700962) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales de Trabajo e Industria en Girona.

—2 Ordenar su depósito en la oficina correspondiente de estos Servicios Territoriales.

—3 Disponer que el citado Convenio se publique en el DOGC.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Girona, 18 de septiembre de 2006

P. A. de la directora (Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, DOGC núm. 2798, de 24.12.1998)

MERCÈ NADAL FARRERAS
Secretaria de los Servicios Territoriales en Girona

Traducción del texto original firmado por las partes