

Núm. 3410

DEPARTAMENT DE TREBALL

Serveis Territorials a Girona

Resolució de 26 de febrer, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port de Roses, SA, de Roses, per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 1702552)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port de Roses, SA, de Roses, subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa i, de l'altra, pels dels seus treballadors, el dia 4 de desembre de 2009, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 199/2007, de 10 de setembre; l'article 170.1 j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i altres normes concordants,

Resolc:

--1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port de Roses, SA, de Roses, per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 1702552) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball a Girona.

--2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.

--3 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui en el BOP.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 26 de febrer de 2010

Núria Arnay i Bosch

Directora dels Serveis Territorials a Girona

Text original signat per les parts.

Primer conveni col·lectiu de treball de l'empresa Port de Roses, SA.

Capítol 1

Article 1. Àmbit territorial

Aquest conveni col·lectiu és d'aplicació a l'empresa Port de Roses, SA dins del terme municipal de Roses (Girona).

Article 2. Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu s'ha d'aplicar a tots els treballadors que prestin els seus serveis per compta i sota dependència de l'empresa en règim laboral sigui quin sigui la categoria professional exercida.

Capítol 2.

Article 3. Vigència, durada i pròrroga

Aquest Conveni col·lectiu entra en vigor i té una durada de 4 anys a comptar des de l'1 de gener de 2010 al 31 de desembre de 2013. Arribat al seu venciment s'ha d'entendre prorrogat any rere any, si no existeix denúncia fefaent d'alguna de les parts amb una antelació d'1 mes del seu venciment.

Article 4. Efectes econòmics

Els efectes econòmics d'aquest Conveni col·lectiu són des de l'1 de gener de l'any 2010.

Article 5. Prelació de normes

En el que no està previst en aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació allò disposat en l'Estatut dels treballadors i normes complementàries contingudes en la legislació laboral vigent.

Article 6. Absorció i compensació

Les condicions de tota índole, incloses les econòmiques, previstes en aquest Conveni col·lectiu substitueixen en la seva integritat les que actualment regeixen, que contemplades en la seva totalitat són més beneficioses, entenent-se expressament que queden compensades i absorbides. Les futures normes laborals d'aplicació, d'origen estatal o autonòmic, llevat les de caràcter general i

necessari i que per la seva pròpia naturalesa no puguin ser objecte de compensació i absorció en còmput anual, s'han de compensar i absorbir en tant que analitzades globalment no superin les pactades en aquest Conveni col·lectiu.

Article 7. Garantia personal

Els treballadors que a títol individual gaudeixin de condicions superiors a les establertes en aquest Conveni col·lectiu, analitzades globalment i en còmput anual, les han de seguir gaudint com garantia personal.

Article 8. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu s'entén que formen un tot i complet marc orgànic indivisible, per la qual cosa suposat que l'autoritat administrativa o l'òrgan jurisdiccional no aprovés, o anul·lés alguna de les condicions pactades, s'hauria de reconsiderar la seva totalitat en un termini de 2 mesos des de la data de notificació del pacte afectat.

Capítol 3

Article 9. Classificació personal

Amb caràcter preferent i sens perjudici de les disposicions legals el personal es classifica en:

a. Personal fix. Aquell treballador/a que amb caràcter permanent es necessita a l'empresa per realitzar les seves funcions, llevat que per raó de la seva pròpia naturalesa, funció, activitat o prestació de serveis es dedueixi la seva temporalitat.

b. Personal eventual. Aquell treballador/a contractat temporalment per l'empresa segons les necessitats del treball, l'acumulació de comandes o feines de mercat, encàrrecs rebuts, etc., tot això conforme a la normativa aplicable.

Per a les contractacions de la resta de les modalitats contractuals, ja siguin de formació, aprenentatge, eventualitat, substitució, interinatge, a temps parcial, relleu etc., s'ha de respectar allò disposat en la legislació específica.

c. Personal d'obra o servei determinat. Aquell treballador/a contractat per a la realització d'una obra o servei determinat d'una duració no superior a tres anys. Cal formalitzar-lo per escrit.

El contracte d'obra o servei determinat es pot concertar igualment per a qualsevol de les fases de que consti l'obra o servei determinat, sense que per això es perdi l'esmentada qualificació jurídica.

Per acord entre les parts el contracte no perd la seva qualificació jurídica, tot i que l'empresa hagi destinat el treballador a la realització de tasques en una obra o servei diferent per el qual es va contractar inicialment, i això durant el període màxim de contractació previst en aquest Conveni.

Si es paral·litzés o suspengués temporalment una obra o servei per causes alienes a la voluntat de l'empresa, i prèvia comunicació a la representació legal dels treballadors del motiu o causa que la fonamenta, l'empresa podria resoldre el contracte de treball subscrit com si es tractés del supòsit d'expiració del termini o finalització de l'obra o servei contractat.

Una vegada aixecada la paral·lització o suspensió, o en el cas que l'empresa repregui l'obra o el servei contractat ha de comunicar als treballadors afectats aquesta situació per si de cas els interessa formalitzar una nova contractació amb el caràcter d'obra o servei determinat.

El cessament dels treballadors contractats s'ha de produir gradualment a mesura que vagin finalitzant els treballs per als quals han estat contractats.

Article 10. Classificació professional. Grups professionals

Amb caràcter enunciatiu i no limitat s'estableixen els següents grups professionals i llocs de treball:

a. Grup 1.

Criteris Generals. Queden inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen la realització de tasques complexes i heterogènies, que impliquen el més alt nivell de competència professional, i que consisteixen en dirigir i coordinar les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Elaboren la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials. Prenen decisions o participen en la seva elaboració, presten servei en alts llocs de direcció o execució en l'empresa.

Llocs de treball:

Gerent. Es requereix titulació universitària de grau superior i una dilatada experiència professional.

Director tècnic. Es requereix l'equivalent a titulació universitària de grau mig i una dilatada experiència professional.

b. Grup 2.

Criteris Generals. Queden inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen la responsabilitat completa de la gestió d'una àrea funcional de l'empresa, a partir de directrius generals directament emanades del personal pertanyent al Grup 1. Coordinen, supervisen i integren l'execució de les tasques heterogènies i ordenen el treball d'un conjunt de col·laboradors. Duen a més, funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes, que exigeixen una preparació específica, així com altres que consisteixen en establir o desenvolupar programes o en aplicar tècniques especials.

Formació. La formació requerida equival a titulació universitària de grau mig o titulació específica del lloc de treball, o bé un període de pràctica o experiència dilatada que hagin adquirit en treball anàleg i/o en el sector.

Llocs de treball: Adjunt a gerència, Cap de marineria, Director d'escola de d'esports nàutics, Cap d'administració.

c. Grup 3.

Criteris Generals. Queden inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i decisió per part del treballador encarregat de la seva execució. També poden integrar, coordinar i supervisar tasques amb contingut homogeni realitzades per un grup de col·laboradors.

Formació. La formació requerida serà l'equivalent a batxillerat, formació professional de grau superior o titulació específica per a les tasques que desenvolupi, o bé acreditada una dilatada experiència en treball anàleg i/o en el sector.

Llocs de treball: Coordinador d'administració, Mariner especialista, Oficial administratiu 1^a, Oficial administratiu 2^a, Cap de vigilants, Mariner 1^a, Vigilant 1^a, Cap de monitors d'activitats esportives.

d. Grup 4.

Criteris Generals. Queden inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen l'execució d'operacions, que encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals o aptituds pràctiques. Realitzaran treballs consistents en l'execució de tasques concretes dins d'una activitat més ampla.

Formació. La formació bàsica requerida serà l'equivalent a formació professional de grau mig o titulació específica per a la tasca que desenvolupi, encara que si no es té es podrà suplir amb un període d'experiència acreditada en un lloc de treball de característiques similars.

Llocs de treball: Mariner 2^a, Vigilant 2^a, Socorrista, Monitor d'activitats esportives, Encarregat de neteja, Auxiliar administratiu.

e. Grup 5.

Criteris Generals. Queden inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que s'executen segons instruccions concretes, preestablertes que normalment exigeixen coneixements no professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

Formació. La formació requerida equival a graduat escolar que es pot suplir amb l'experiència.

Llocs de treball: Auxiliar de marineria, Auxiliar de monitor d'activitats esportives, Personal de neteja.

Capítol 4

Article 11. Ingress a la feina i període de prova

Els ingressos a la feina es consideraran realitzats a títol de prova establint-se per a:

a. Grups 1, 2 i 3: 3 mesos.

b. Grup 4 i 5: 1 mes.

S'estableix que la situació d'incapacitat temporal no suspèn el còmput i termini del període de prova.

Durant el període de prova les parts estan obligades a realitzar les experiències que constitueixen el seu objecte.

Article 12. Ascensos de categoria

S'estableix la preferència del personal ja contractat per la cobertura de les vacants que es produeixin, atenent als principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i prèvia superació de les practiques i proves que es proposin per la realització de treballs i coneixements teòrics propis de la categoria.

Article 13. Preavis de cessi a la feina

Els treballadors que deixin de prestar serveis a l'empresa per cessament en la seva relació laboral de manera voluntària estan obligats a donar un termini de preavis de 15 dies si pertanyen als grups 4 o 5, i d'1 mes quan es tracti de la resta de personal. El seu incompliment determina un descompte econòmic en la quantia de la liquidació que correspongui percebre al treballador, d'import equivalent al valor dels dies de salari que s'hagin deixat de preavisar.

Article 14. Treballs de superior i inferior categoria

S'estableix la possibilitat, per necessitats del servei, d'efectuar treballs d'inferior o superior categoria, ja sigui de manera excepcional o permanent per un termini no superior a 2 mesos, dins d'un període de 12 mesos, per cobrir necessitats peremptòries del treball i de curta durada. Aquest termini pot computar-se de manera continuada o alterna.

Si realitza funcions assignades de categoria superior, el treballador ha de percebre la remuneració que correspongui a l'esmentada categoria i ha de conservar la percebuda en cas de realitzar treballs de categoria inferior.

En el supòsit de prestació de serveis de categoria professional inferior, que no tinguin el caràcter d'ocasionals o esporàdics, s'ha de procurar no siguin en menyscabament de la dignitat personal i no perjudiquin la formació professional.

Capítol 5

Article 15. Jornada de treball

Durant la vigència del present Conveni la jornada de treball queda establerta en 1768 hores anuals. S'estableix una jornada ordinària de 40 hores setmanals de dilluns a diumenge.

Article 16. Jornada continuada, partida i a torns

La jornada pot ser continuada, partida o a torns en funció de les necessitats del servei. Donades les especials característiques d'aquest sector, la jornada anual pactada pot distribuir-se irregularment durant tots els dies de l'any, sense perjudici del gaudi dels dies de descans que corresponguin.

El treballador té dret a un descans de 12 hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent. També té dret, cada setmana, a un descans de 48 hores ininterrompudes. Per motius organitzatius i de feina, i amb el consentiment del treballador, es pot reduir aquest descans setmanal, respectant el que s'estableix en l'article 15 d'aquest Conveni.

El treballador del servei d'administració que hagi de modificar el seu horari habitual, per necessitats puntuals del servei, havent de treballar en cap setmana té dret a computar les 5 hores de treball del dissabte i diumenge al matí com a 8 hores treballades i les 3 hores de dissabte o diumenge a la tarda com a 5 hores treballades.

Es considera horari nocturn el comprés entre les 23 hores i les 7 hores del dia següent.

Article 17. Descans en jornada continuada

Els treballadors que prestin serveis en jornada continuada tenen dret a un descans retribuït de 20 minuts diaris per a entrepà o menjar.

Article 18. Hores extraordinàries

S'estableix la possibilitat de realitzar hores extraordinàries, amb caràcter voluntari i dins del nombre legalment autoritzat, per realitzar treballs urgents, finalitzar els que tinguin tal caràcter, o per remeiar situacions catastròfiques o de força major.

Tenen la consideració d'hores extraordinàries les que sobrepassin les ordinàries en còmput setmanal.

La retribució d'aquestes hores és igual a l'hora ordinària de treball incrementada en un 50%. En cas d'optar per la compensació d'hores aquesta serà de 2 hores de descans per hora extra treballada.

Article 19. Vacances anuals

Els treballadors que portin prestant serveis en l'empresa 1 any tenen dret a un temps de vacances retribuïdes al salari percebut de 23 dies hàbils, i en cas contrari a la seva part proporcional conforme al temps de prestació de serveis. En cas d'extinció del contracte de treball s'ha d'efectuar la liquidació que correspongui.

Les vacances s'han de gaudir segons els criteris següents:

Per necessitats del servei no es poden agafar vacances durant els mesos de juliol i agost.

Durant els mesos de juny i setembre pot haver un treballador del servei de marineria i un treballador del servei d'administració de vacances. La resta de mesos el gaudi de les vacances ha de fer-se de forma que es puguin garantir els serveis de l'empresa.

El treballador té dret a un ajust del nombre dies de vacances que garanteixi que el nombre d'hores anuals treballades s'ajusti a les que marca l'article 15 d'aquest Conveni. D'aquests dies d'ajust el treballador pot disposar de 8 hores de forma fraccionada per a visites mèdiques o assumptes personals.

Per acord entre l'empresa i el treballador es poden traslladar al primer trimestre de l'any següent els dies de vacances no gaudits durant l'any en curs, amb un límit màxim de 10 dies hàbils traslladats, excepte mutu acord entre les parts.

Al començament de l'any s'ha de confeccionar un calendari de vacances. En qualsevol cas les vacances s'han de sol·licitar amb l'antelació suficient perquè el servei quedi cobert i no quedi afectat el seu funcionament normal.

En cas de coincidència de dates té prioritat per gaudir de les vacances el treballador amb fills en edat escolar.

Article 20. Festes nacionals, autonòmiques i locals

El gaudi dels dies de festa nacional, autonòmica o local que corresponen a cada treballador pot ser traslladat per l'empresa, preferiblement dins de la mateixa setmana, per tal de mantenir els serveis del port en ple funcionament, excepte els del mes d'agost que seran retribuïts com a hores extraordinàries.

El personal que treballi els dies 25 i 26 de desembre i 1 i 6 de gener té dret a computar cada un d'aquests dies com a dos dies treballats. En aquest cas el treballador té dret a cobrar en la nòmina del mes en curs el dia computat de més o a compensar-lo com un dia més de descans, preferentment dins de la mateixa setmana.

Els treballadors que per qualsevol causa laboral no poguessin gaudir els esmentats dies de festa tindrien dret a la seva recuperació en una altra data establerta de comú acord amb l'empresa.

Article 21. Llicències, permisos i excedències

Els treballadors previ avís i justificació han de gaudir d'un permís retribuït en els següents supòsits:

- a. Per celebració de matrimoni, o unió de parella de dret legalment inscrita: 20 dies naturals.
- b. Pel naixement d'un fill o per adopció d'un menor: 4 dies naturals. Aquest termini s'ampliarà a 8 dies naturals si s'ha de realitzar un desplaçament a l'estranger com a conseqüència de l'adopció del menor.
- c. Per trasllat de domicili habitual, 3 dies naturals.
- d. Per mort, accident o malaltia greu que requereixi hospitalització, d'un familiar de primer grau de consanguinitat: 4 dies naturals.

Excedències. En el no regulat en el paràgraf anterior s'ha de respectar el que disposa amb caràcter general l'Estatut dels treballadors i normes legals que el desenvolupen.

Capítol 6**Article 22. Salari**

El salari brut mensual per a cada una de les categories professionals que conformen els diferents Grups Professionals, està format pel salari base i el complement personal.

El salari brut inclou i remunera les situacions laborals i professionals que conformen els llocs de treball respectius.

L'estructura del salari està formada pels conceptes següents: a. salari base, b. gratificacions extraordinàries, i c. complement personal.

- a. Salari base. És el fixat per a cada una de les categories en l'Annex.
- b. Gratificacions extraordinàries. Són les previstes en l'article 24.1 del Conveni.
- c. Complement personal. És un complement pactat individualment amb cada treballador. Per als treballadors en plantilla l'1 de gener de 2010, i per al lloc de treball que ocupen en aquesta data, la quantitat mínima és la fixada per a cada una de les categories en l'annex. En qualsevol cas, el complement personal ha de garantir el que estableix l'article 7 d'aquest Conveni.

Article 23. Revisió salarial

S'estableix una revisió salarial automàtica dels imports i/o conceptes (salari base, complement personal i gratificacions extraordinàries) que conformen el salari conforme la variació que experimenti l'índex de preus al consum de Catalunya, referits a l'any immediatament anterior i amb efectes econòmics de l'1 de gener de cada any, amb independència de la data de la seva publicació, augmentat en 1 punt. Aquesta revisió salarial no pot ser negativa.

Article 24. Gratificacions extraordinàries. Despeses per desplaçaments. Bestretes

24.1 Gratificacions extraordinàries. Coincidint amb les mensualitats de juny i desembre de cada any, els treballadors han de percebre una paga d'import igual a la suma del salari base i complement personal que els correspongui, per a la qual cosa han de portar 6 mesos d'antiguitat en la prestació de serveis, i els correspon la part proporcional per a períodes inferiors.

S'estableix, per al personal fix continu amb més d'1 any d'antiguitat, una retribució variable per objectius per l'import mínim establert en l'annex. Aquest import correspon a la franja alta d'assoliment d'objectius. Els objectius anuals de cada empleat s'estableixen en el primer trimestre de l'any. Aquesta retribució es cobra en el darrer trimestre de l'any. L'import de la retribució variable màxima pot ser variat per l'empresa, però en cap cas pot ser inferior al que estableix aquest Conveni.

S'estableix una gratificació extraordinària de 150 euros bruts per matrimoni i/o naixement d'un fill.

S'estableix una gratificació extraordinària d'1 mensualitat bruta de salari pels treballadors que finalitzin la relació laboral amb l'empresa per jubilació.

24.2 Despeses per desplaçaments. L'empresa ha de retribuir al treballador les despeses realitzades durant els desplaçaments de caràcter irregular per motius de treball. Si el treballador ha d'utilitzar el seu vehicle particular per aquests desplaçaments es retribuirà amb 0,23 euros per quilòmetre. L'empresa no retribuirà les multes de tràfic i sancions que s'imposin al treballador en aquests desplaçaments.

24.3 Bestretes. Tot treballador amb més de 2 anys d'antiguitat a l'empresa té dret a sol·licitar una bestreta sense interès de fins a 3 mensualitats de salari brut. L'amortització no excedirà del 20% del salari mensual ni serà inferior al 10%. La bestreta s'ha de sol·licitar prèviament per escrit, indicant els motius de la sol·licitud.

Article 25. Complement salarial de la situació d'incapacitat temporal

L'empresa, a partir del 4rt dia de baixa per incapacitat temporal derivada per malaltia comuna, ha de complementar l'import necessari sobre la prestació reconeguda per la Seguretat Social per tal que en el seu conjunt el treballador percebi l'import total net del salari que li correspongui (salari base i complement personal). En el cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball el complement s'ha de fer efectiu des del 1r dia, sempre que existeixi baixa mèdica i el treballador segueixi els protocols d'actuació establerts per la mútua d'accidents de treball.

El comunicat de baixa s'ha de presentar dins dels 3 primers dies del període de baixa. La confirmació de les esmentades baixes s'ha d'efectuar, com a màxim, cada set dies. En el cas de tenir constància d'un ús indegut de la baixa, l'empresa, després d'avisar els delegats de personal, ha d'aplicar la legislació sancionadora corresponent.

L'empresa pot disposar, respecte dels seus treballadors, les visites mèdiques que consideri adients amb els serveis mèdics concertats per controlar l'absentisme laboral.

Aquestes percepcions tenen naturalesa indemnitzadora.

Article 26. Peces de roba laboral

Per l'ús estrictament laboral, els treballadors del servei de marineria i vigilància han de rebre de l'empresa les peces de roba laboral que es descriuen, amb l'obligació de mantenir-les netes i en bon estat d'ús i conservació; els costos que això representa són a càrrec dels treballadors.

Hivern:

1 parell sabates, 2 pantalons llargs, 1 polar, 2 polos, 1 jaqueta cada 2 anys i 1 armilla cada 2 anys.

Estiu:

1 parell sabates, 2 pantalons curts, 2 polos, 1 jaqueta cada 2 anys.

L'empresa subministrarà també gorra, braga i botes d'aigua i roba tècnica d'aigua quan faci falta.

El treballador que, per qualsevol causa, finalitzi la relació laboral amb l'empresa ha de retornar la roba laboral.

Article 27. Assegurança de vida i accidents

L'empresa ha de concertar, per a cada un dels treballadors amb contracte fix continu, una pòlissa col·lectiva d'assegurança de vida i accidents que cobreixi els riscos de mort per qualsevol causa, incapacitat permanent absoluta per qualsevol causa i gran invalidesa per un capital de 30.000 euros amb una companyia d'assegurances solvent; ha de donar raó a la representació dels treballadors de la seva raó social i domicili.

Llevat designació expressa dels beneficiaris per part del treballador assegurat, la indemnització es pagarà al propi treballador o, en cas de mort, al seus hereus legals.

Capítol 7

Article 28. Règim disciplinari

Amb caràcter enunciatiu i no limitatiu, i amb submissió a allò disposat legalment s'estableixen les faltes laborals següents:

Són faltes lleus:

- a. La manca de puntualitat en l'assistència al lloc de treball.
- b. Les de negligència o poca cura, en els béns i material de l'empresa sempre que no causi danys greus en els béns, o riscos per a la integritat de les persones.
- c. L'abandonament puntual injustificat del lloc de treball, sempre que no concorrin danys materials o riscos en les persones.
- d. La falta injustificada d'assistència al treball d'1 dia en el termini d'1 mes.
- e. La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic, sempre que no es causi greu perjudici a la imatge de l'entitat.
- f. La manca de neteja personal.
- g. La no comunicació a l'empresa dels canvis de domicili i residència.
- h. La no assistència a cursos de formació teòrica o pràctica que organitzi l'empresa o que siguin d'obligat compliment.

Són faltes greus:

- a. Les faltes injustificades d'assistència al treball de més d'1 dia al mes.
- b. Les faltes de respecte mutu i discussions en el treball.
- c. Les faltes de respecte i correcció als usuaris, quan es danyi la imatge de l'entitat.
- d. L'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball.
- e. L'ocultació de domicili o residència, alteració o falsejament de dades amb transcendència laboral a efectes de la Seguretat Social o administració tributària.
- f. El lliurament a jocs, passatemps o distraccions de qualsevol índole durant la jornada de treball.
- g. Les negligència o poca cura, o l'abandonament del lloc de treball, quan ocasionin danys greus en els béns i interessos de l'empresa.
- h. La circulació a més velocitat de la permesa en la zona portuària, amb qualsevol vehicle, sigui aquest o no propietat del concessionari.
- i. La desobediència als superiors.
- j. La disminució voluntària en el rendiment.
- k. La no utilització de la roba de treball en hores de feina.
- l. La utilització dels vehicles, instal·lacions o estris de l'empresa per a fins particulars, excepte autorització expressa de la direcció.

- m. La realització de treballs per a altres empreses sense el consentiment i autorització de l'empresa.
 - n. La realització de feines per compte propi o de tercers, dins del recinte i/o instal·lacions portuàries, fora de l'horari de treball.
 - o. La simulació o ocultació de presència d'algun company de treball, substitució de treball per un altre treballador, alterant els registres o controls de l'empresa.
 - p. El consum de begudes alcohòliques o de drogues a la feina.
 - q. La inutilització, destrossa o pèrdua intencionada de la roba de treball.
 - r. La reincidència de tres faltes lleus.
- Són faltes molt greus:
- a. L'absència injustificada de més de 2 dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en una setmana.
 - b. La disminució reiterada i continuada en el rendiment a la feina.
 - c. La simulació de malaltia o accident.
 - d. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.
 - e. La realització de feines per compte propi o de tercers dins de l'horari de treball.
 - f. Violar la confidencialitat de la correspondència o documents reservats a l'empresa o lliurar a persones estranyes el contingut dels mateixos.
 - g. La imprudència o negligència inexcusable, així com l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball, quan siguin causa d'un accident laboral greu, o perjudiqui als companys o a terceres persones.
 - h. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifesta en horari laboral.
 - i. El frau, furt o robatori a l'empresa, als usuaris o als companys de treball.
 - j. L'abús de confiança.
 - k. L'abandonament del lloc de treball o negligència que causin danys o riscos greus en les persones.
 - l. Les ofenses físiques i/o verbals a usuaris de les instal·lacions.
 - m. L'assetjament sexual i abús d'autoritat.
 - n. La competència deslleial.
 - o. La reincidència en falta greu.

Article 29. Sancions

Les sancions que la direcció de l'empresa pot imposar-se són les següents:

- a. Faltes lleus: Amonestació escrita.
- b. Faltes greus: Amonestació escrita, suspensió d'ocupació i sou de 3 a 20 dies.
- c. Faltes molt greus: Amonestació escrita, suspensió d'ocupació i sou de 21 a 60 dies, acomiadament.

Article 30. Prescripció de les faltes

Les faltes laborals prescriuen en els mateixos termes i terminis que indica, amb caràcter general, l'Estatut dels treballadors, des del moment en què siguin conegudes per l'empresa.

Capítol 8

Article 31. Extinció de la relació laboral obligatòria

Els treballadors amb 65 anys d'edat complerts i que tinguin dret a unes de les prestacions reconegudes per la Seguretat Social pel concepte de jubilació, poden cessar de la feina per aquesta causa.

Article 32. Jubilació parcial

Previ acord amb l'empresa, els treballadors menors de 65 anys que reuneixin les condicions exigides en l'article 166 de la Llei General de la Seguretat Social tenen dret a accedir a la jubilació parcial.

Article 33. Salut laboral

S'ha de respectar allò disposat en aquesta matèria en la legislació vigent. S'estableix una revisió mèdica anual a tots els empleats.

Capítol 9

Article 34. Comissió paritària de vigilància del compliment del Conveni

S'estableix una comissió paritària que està formada per la representació dels treballadors, delegats sindicals, i una representació empresarial, la qual ha de regular les seves pròpies normes de funcionament. La finalitat d'aquesta comissió és vigilar que els afectats per aquest Conveni compleixin allò en ell pactat.

Les resolucions que decideixi adoptar han de ser per mutu acord dels seus membres.

Annex

TAULA SALARIAL (*)

Salari brut mensual per categories. Retribució variable anual per categories.

S= Salari base; P= Complement personal; F= Suma S+P; V= Retribució variable anual

	S	P	F	V
Grup 1				
Gerent	3.224,18		3.224,18	
Director tècnic	2.639,20	505,17	3.144,37	5.000,00
Grup 2				
Adjunt a gerència	2.033,96	275,67	2.309,63	2.086,00
Cap de marineria	2.033,96	634,01	2.667,97	2.086,00
Cap d'escola de d'esports nàutics	1.850,00		1.850,00	
Cap d'administració	1.850,00		1.850,00	
Grup 3				
Coordinador d'administració	1.690,00		1.690,00	
Mariner especialista	1.416,25	280,94	1.697,19	1.600,00
Oficial administratiu 1ª	1.416,25	209,74	1.625,99	1.600,00
Cap de vigilants	1.316,25	240,47	1.556,72	1.600,00
Oficial administratiu 2ª	1.216,25	269,04	1.485,29	1.600,00
Mariner 1ª	1.216,25	269,04	1.485,29	1.600,00
Vigilant 1ª	1.216,25	269,04	1.485,29	1.600,00
Mariner 2ª	1.115,00		1.115,00	
Vigilant 2ª	1.115,00		1.115,00	
Monitors responsable d'activitats esportives	1.115,00		1.115,00	
Grup 4				
Monitor d'activitats esportives	1.025,00		1.025,00	
Encarregat de neteja	1.025,00		1.025,00	
Auxiliar administratiu	1.025,00		1.025,00	
Auxiliar de marineria i vigilància	1.025,00		1.025,00	
Socorrista	1.025,00		1.025,00	
Grup 5				
Auxiliar de monitor d'activitats esportives	850,00		850,00	
Personal de neteja	850,00		850,00	

(*) Per a l'any 2010 aquests imports s'incrementen amb la variació d'IPC de Catalunya de l'any 2009 més 1 punt. Aquesta variació no pot ser negativa.