



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Real Club Mediterráneo.
Expediente: 29/01/0160/2025.
Fecha: 5 de mayo de 2025.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Código: 29006862012004.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO,
SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REAL
CLUB MEDITERRÁNEO.*

Visto el acuerdo de fecha 6 de marzo de 2025 de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Real Club Mediterráneo de la provincia de Málaga, número de expediente REGCON, 29/01/0160/2025 y código de convenio colectivo 29006862012004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.
- 2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 6 de mayo de 2025.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONTENIDO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1. Ámbito territorial
- Artículo 2. Ámbito personal
- Artículo 3. Concurrencia de convenios
- Artículo 4. Vigencia y duración
- Artículo 5. Resolución o revisión



Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Artículo 7. Compensación y absorción

Artículo 8. Garantías

Artículo 9. Principio de no discriminación

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. Facultades de la dirección de la empresa

Artículo 11. Normas

Artículo 12. Definición de la actividad

Artículo 13. Ascensos

Artículo 14. Movilidad y trabajos de superior o inferior categoría

Artículo 15. Cambio de turno

CAPÍTULO III. INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 16. Contratación

Artículo 17. Ingreso

Artículo 18. Adscripción de personal

Artículo 19. Modalidades del contrato

Artículo 20. Forma del contrato

Artículo 21. Periodo de prueba

Artículo 22. Preaviso de cese

Artículo 23. Liquidación por cese

Artículo 24. Jornada laboral

Artículo 25. Calendario

Artículo 26. Horario

Artículo 27. Horas extraordinarias

Artículo 28. Fiestas

Artículo 29. Vacaciones

Artículo 30. Permisos

Artículo 31. Licencias

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 32. Sistema de retribución

Artículo 33. Salario actividad normal

Artículo 34. Tablas salariales

Artículo 35. Salario anual

Artículo 36. Igualdad de remuneración por razón de sexo

Artículo 37. Premio de antigüedad

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 39. Paga especial de beneficios

Artículo 40. Garantía salarial

Artículo 41. Trabajo en festivo

Artículo 42. Incentivo

Artículo 43. Plus productividad

Artículo 44. Plus de nocturnidad

Artículo 45. Plus *ad personam*

Artículo 46. Plus toxicidad

Artículo 47. Horas extraordinarias (retribución)

Artículo 48. Vacaciones (retribución)

Artículo 49. Dietas y desplazamiento

Artículo 50. Plus de kilometraje

Artículo 51. Incapacidad temporal

CAPÍTULO V. PRESTACIONES NO SALARIALES

- Artículo 52. Formación
- Artículo 53. Premio a la jubilación
- Artículo 54. Jubilación anticipada
- Artículo 55. Póliza de seguros
- Artículo 56. Ropa de trabajo
- Artículo 57. Otros beneficios sociales

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES

- Artículo 58. Horas sindicales
- Artículo 59. Asamblea de trabajadores
- Artículo 60. Derechos del comité de empresa a la información
- Artículo 61. Sigilo profesional

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 62. Faltas leves
- Artículo 63. Faltas graves
- Artículo 64. Faltas muy graves
- Artículo 65. Sanciones
- Artículo 66. Prescripción

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Artículo 67. Marco de desarrollo
- Artículo 68. Reconocimiento médico
- Artículo 69. Manipulación de productos químicos y combustible

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Comisión paritaria

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Mediación en conflictos colectivos

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Cláusula de inaplicación del convenio

ANEXO I. GRUPOS PROFESIONALES Y COEFICIENTES

Mantenimiento y servicios generales

Marinería

Deportes

Administración e informática

ANEXO II. TABLA DE RETRIBUCIÓN POR COEFICIENTES

Calificación

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los trabajadores del Real Club Mediterráneo que presten sus servicios tanto en su centro de trabajo como en aquellas otras instalaciones vinculadas con el mismo, situadas en Málaga, así como en las actividades desarrolladas que precisen desplazamientos de trabajadores por todo el territorio nacional o al extranjero.

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente convenio colectivo regula las normas por las que han de regirse las condiciones económicas y de trabajo de los trabajadores que prestan o presten en el futuro servicios retribuidos por cuenta ajena y pertenezcan a la plantilla del Real Club Mediterráneo.

Artículo 3. *Concurrencia de convenios*

El presente convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior que correspondiera.

Artículo 4. *Vigencia y duración*

La vigencia del presente convenio será desde el día siguiente a la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 5. *Resolución o revisión*

Una vez finalizada su vigencia, este convenio colectivo prorrogará todo su contenido, por periodos anuales, si llegada la fecha de su término no mediara denuncia por cualquiera de las partes, entendiéndose por tales, como parte empresarial, la Junta Directiva del Real Club Mediterráneo y por parte de los trabajadores, el comité de empresa, como representación legal de los mismos.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes mediante comunicación escrita a la otra parte dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia o a cualquiera de sus prórrogas, con remisión del mismo escrito a la autoridad laboral para su registro.

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se prorrogará la totalidad de su contenido.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Artículo 7. *Compensación y absorción*

COMPENSACIÓN. Las condiciones que se establecen en este convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

ABSORCIÓN. Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados solo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual.

Artículo 8. *Garantías*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan del pacto, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Artículo 9. *Principio de no discriminación*

Se respetará el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación o no a un sindicato. Dicho principio será de aplicación para todo el personal tanto con contrato indefinido como para el personal con independencia de la duración de su contrato.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo que se trate (2 % establecido).

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Facultades de la dirección de la empresa*

La organización del trabajo, con sujeción a las presentes normas, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa; cualquier modificación sustancial de la organización racional del trabajo se informará previamente a los representantes de los trabajadores con al menos siete días de antelación.

Artículo 11. *Normas*

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento.
2. La adjudicación de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.
3. La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción dentro de lo establecido en el artículo 39 del ET.
4. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribución del personal y cambio de funciones, informando previamente a los representantes de los trabajadores.

En el caso de que la empresa no haya hecho uso de lo previsto en alguno o algunos de los epígrafes de este artículo, ello no se entenderá como renuncia.

Artículo 12. *Definición de la actividad*

Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla un empleado consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración con incentivo.

Artículo 13. *Ascensos*

Los ascensos de categoría profesional son facultad privativa de la empresa y se producirán teniendo en cuenta la formación, capacidad, méritos y antigüedad del trabajador.

Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, sin que por ello exista discriminación alguna.

Los ascensos serán revisados anualmente, coincidiendo con la elaboración de los presupuestos anuales, con el fin de incluir en estos los ascensos que se determinen. No obstante, en cualquier momento del año, podrá efectuarse el cambio de categoría de algún trabajador.

Artículo 14. *Movilidad y trabajos de superior o inferior categoría*

El marco normativo de referencia, para esta materia, lo constituyen los artículos 22 y 39 del ET.

Dentro de un mismo grupo profesional podrán existir diferentes categorías con la retribución fijada para cada una de ellas.

Artículo 15. *Cambio de turno*

En el caso que las ausencias al trabajo alcancen el 4% de la plantilla de personal, la empresa podrá decidir con criterios objetivos y aplicando las fórmulas de rotación que estime oportunas, el cambio de turno de los trabajadores cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a los representantes de los trabajadores con una antelación de ocho horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución para el trabajador.

A efectos de determinación del índice de ausencia al trabajo, no se computará el crédito de horas de los representantes legales de los trabajadores ni las bajas causadas por accidente de trabajo, riesgo durante el embarazo o licencia por maternidad.

Mensualmente, se facilitará a los representantes legales de los trabajadores información sobre la evolución del absentismo.

Dichos cambios de turno no tendrán la consideración legal de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO III

Inicio y desarrollo de la relación laboral

Artículo 16. *Contratación*

Por razón de su vinculación contractual con el Real Club Mediterráneo el personal sujeto a este convenio se divide en:

- **PERSONAL FIJO/FIJO DISCONTINUO:** Es el que actualmente ocupa plaza fija en la plantilla del club y el que en lo sucesivo se integre en la misma, mediante contratos de trabajo indefinido o que deban adquirir tal condición por imperativo legal y/o que se contrate expresamente con carácter fijo por el tiempo que dure cada temporada de actividad dentro de la empresa, según la legislación vigente en cada momento, siendo su durabilidad de diez meses en un periodo de doce meses.
- **PERSONAL TEMPORAL:** Es aquel cuya prestación de servicios no tiene carácter normal o permanente dentro de la actividad de la empresa y que se contrate por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales.

Cualquiera que sea la naturaleza de la relación contractual del personal, la retribución para un mismo puesto de trabajo será análoga a la del puesto de trabajo equivalente, sin perjuicio de los complementos de carácter personal que le puedan ser aplicados.

Las necesidades de carácter permanente serán atendidas con personal fijo.

Artículo 17. *Ingreso*

Para acceder a la empresa es preciso tener cumplida la edad de dieciséis años y, excepto en los casos de contrato de formación, estar en posesión del certificado de graduado escolar, formación profesional II o equivalente.

La admisión de personal se ajustará a las disposiciones legales generales en materia de colocación y a las especiales si las hubiere, así como los criterios que fije la empresa.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas, psicotécnicas y objetivas adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado.

Artículo 18. *Adscripción de personal*

El cambio de junta directiva supondrá para esta la subrogación en los derechos y obligaciones laborales que tengan los trabajadores con la anterior junta directiva.

Artículo 19. *Modalidades del contrato*

No obstante, lo dispuesto en el artículo 20 en materia de contratación:

1. Los contratos que se concierten para sustituir a trabajadores fijos durante ausencias obligadas, harán constar el nombre del trabajador al que se sustituye y las causas que motivan su sustitución. Su duración vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo.
2. El contrato de formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintiún años.
3. Los trabajadores que estuvieran empleados en la empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, podrán convertirse su contrato en indefinido en las condiciones y con los beneficios que para el fomento de la contratación indefinida prevea la normativa vigente.

4. Los puestos estructurales serán cubiertos con personal fijo.
5. Igualmente tendrán la consideración de fijos discontinuos, los trabajadores que presten sus servicios de forma permanente para la empresa que los contrata, para realizar trabajos que no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa, trabajando como máximo diez meses en un periodo de doce meses.
6. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán contratar a trabajadores temporales. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 20. *Forma del contrato*

La contratación del personal tendrá que hacerse conforme a la legislación vigente.

Artículo 21. *Periodo de prueba*

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba que se detalla a continuación:

1. Seis meses para los trabajadores titulados o cuyo puesto de trabajo exija una titulación de grado superior.
2. Dos meses para los demás trabajadores/as.

La empresa manifestará al trabajador de nuevo ingreso el alcance y contenido del periodo de prueba.

El periodo de prueba es íntegramente exigible, salvo que la empresa decida renunciar a todo o a parte de él, cuya decisión la comunicará por escrito al interesado.

Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad y, durante el mismo, el trabajador tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 22. *Preaviso de cese*

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

1. Un mes para los trabajadores titulados o cuyo puesto de trabajo exija una titulación de grado superior.
2. Quince días para los demás trabajadores.

Artículo 23. *Liquidación por cese*

Cuando el trabajador/a cause baja en la empresa, le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias si corresponde y el de vacaciones en proporción al tiempo trabajado desde que se devenga la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones.

Artículo 24. *Jornada laboral*

1. JORNADA DE TRABAJO

La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de lunes a domingo de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, no pudiendo superar las 1760 horas anuales.

Mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 % de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

2. DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA

Se establece media hora para el bocadillo que computará como de trabajo efectivo para los trabajadores de jornada continuada, y de quince minutos en jornada partida superior a 4 horas. Si las condiciones de trabajo así lo aconsejan, podrán organizarse los periodos de descanso mediante relevos de trabajadores de forma que no quede abandonado el servicio, supliéndose los trabajadores unos a otros, sin que ello implique aumento de jornada, mayor percepción económica, ni mayor responsabilidad que la máxima legalmente exigible de acuerdo con las normas que rigen la organización científica del trabajo.

Artículo 25. *Calendario*

Entre la empresa y la representación de los trabajadores, al pactar el calendario podrá establecerse una distribución irregular de la jornada durante el año, sin superar el máximo de las anuales fijadas en este convenio, aunque se superen las nueve diarias hasta un máximo de diez diarias, respetando en todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales.

Artículo 26. *Horario*

Es facultad privativa de la empresa establecer el horario de su personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Horas extraordinarias*

Para atender a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se aplicarán los siguientes criterios:

- a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- b) Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros y daños extraordinarios o urgentes.
- c) Se mantendrá, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal, las horas extraordinarias necesarias para cubrir periodos puntas de producción, ausencias o bajas imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año.

Artículo 28. *Fiestas*

Se observarán las fiestas establecidas en los calendarios aprobados anualmente para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 29. *Vacaciones*

El periodo anual de vacaciones será de treinta días naturales. Se podrá distribuir como máximo en dos periodos uno de ellos como mínimo de catorce días; no obstante, la empresa podrá aceptar la reducción de algunos de estos periodos en situaciones especiales previa solicitud del trabajador. La fijación de los periodos de vacaciones se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, dentro de los dos últimos meses del año anterior, conjuntamente con el calendario laboral. El periodo de vacaciones comenzará después del descanso semanal.

Debido a las características de la empresa, como norma general no se podrá disfrutar vacaciones en los meses de junio, julio y agosto excepto el personal de las secciones deportivas, y los de alguna otra sección que por sus circunstancias lo requieran. Previa autorización de la empresa,

los trabajadores de las secciones deportivas podrán disfrutar de una semana de su periodo vacacional fuera del mes de agosto.

Para el cómputo de los días de vacaciones del personal contratado durante el año se tomará como fecha inicial la de su ingreso.

El disfrute de las vacaciones se realizará dentro del año en curso, teniendo en cuenta que, para el personal de nuevo ingreso, le corresponderá la parte proporcional desde la fecha de inicio hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Artículo 30. *Permisos*

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

- a) Por matrimonio o pareja de hecho, quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, dos días.
- c) Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos, tres días.
- d) Por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos, dos días.
- e) Por fallecimiento de tíos o sobrinos, un día.
- f) Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.
- g) Por intervención quirúrgica, hospitalización o lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, dos días.
- h) Por traslado de domicilio habitual, un día.
- i) Por boda, bautizo o comunión de un hijo, un día.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal con las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- k) Los trabajadores disfrutarán de tres días anuales para asuntos propios. Su disfrute se negociará con la empresa.
- l) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En los supuestos recogidos en los apartados b, c, d, e, f, y g, si el trabajador inició su jornada laboral, el permiso comenzará el día siguiente al del hecho causante. Igualmente, si existiera en estos supuestos desplazamientos fuera de la provincia, el permiso se extendería dos días más.

Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo serán pagados a salario real, es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe un día de trabajo.

En cuanto al permiso para lactancia a que se refiere el número 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa no hará distinción entre padre o madre trabajadoras, siempre que se justifique que el otro cónyuge no disfruta del mismo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva de su protección a su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre empresa y trabajadora afectada. En su defecto, la

concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancia.

Artículo 31. *Licencias*

Además de las licencias previstas en el estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- c) Se facilitará licencias en los casos de enfermedad de hijos/as menores de ocho años para acompañarlos a la asistencia sanitaria, mediante presentación del justificante correspondiente.
- d) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo para atender la lactancia del menor, que podrán dividir en dos fracciones, hasta que este cumpla doce meses en todo caso.

No obstante, quien ejerza este derecho y pretenda acumularlo en jornadas completas, tal acumulación se practicará con la reducción de su jornada de una hora diaria hasta que el menor cumpla nueve meses, no ampliándose el permiso a los doce meses en este caso.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, de tal manera que, si ambos padres trabajan, solo uno podrá hacer uso de este derecho, y si prestan sus servicios para otra empresa se certificará que no se está haciendo uso de este permiso.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 32. *Sistema de retribución*

Los sistemas de retribución son:

- a) A tiempo
- b) Con incentivos.

Se entiende por sistema “a tiempo” aquel en que el trabajador percibe un salario en función de la actividad normal en la forma que se establece en el artículo siguiente.

Se entiende por sistema “con incentivo” aquel en que el trabajador percibe una contraprestación económica según su rendimiento o actividad y objetivos alcanzados.

Artículo 33. *Salario actividad normal*

El salario por la actividad normal es la retribución correspondiente al rendimiento normal en cada caso y puesto de trabajo y es el que figura en la tabla anexa del convenio colectivo.

Artículo 34. *Tablas salariales*

Con efecto retroactivo desde 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025 se incrementará el salario en base a las percepciones recibidas a 31 de diciembre de 2024 en un tres por ciento, a partir del 1 de enero de 2025 entrarán en vigor las nuevas tablas salariales, según anexo I.

A la hora de confeccionar las nuevas tablas salariales se han tenido en cuenta varias circunstancias:

1. Incremento en los salarios bases según convenio:
 - a) 2 % en 2022.
 - b) 2 % en 2023.
 - c) 2 % en 2024.
2. Ajustes del SMI
 - a) 2022 subió a 965 euros.
 - b) 2024 subió a 1.134 euros.
3. La integración de los complementos en la anterior negociación acortó muchísimo la diferencia entre ciertas categorías, ya que las más básicas venían arrastrando históricamente varios complementos en sus nóminas.
 - a) Oficial 1.º de Mantenimiento con Oficial 2.º de Mantenimiento.
 - b) 2.º Entrenador con Monitor.
 - c) Oficial 2.º Administración con Auxiliar Administrativo.
4. Discriminación entre ciertos puestos de similares características.
 - a) Marinero de 1.º con Oficial 1.º de Mantenimiento.

Las tablas salariales evolucionarán además en base a los siguientes porcentajes:

1. En el año 2025 subida 3 %.
2. En el año 2026 subida 4 %.
3. En el año 2027 subida 3 %.

Artículo 35. *Salario anual*

La remuneración correspondiente a la jornada pactada estará constituida por la suma de los salarios contenidos en las tablas salariales y los complementos salariales, gratificaciones extraordinarias, pluses, nocturnidad, *ad personam*, plus tóxico, vacaciones, complemento bruto, complemento funcional, complemento sección y cualquier otro plus o gratificaciones que se establezcan en el futuro.

Artículo 36. *Igualdad de remuneración por razón de sexo*

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 37. *Premio de antigüedad*

A partir de la firma del anterior convenio desapareció el complemento de antigüedad. Los trabajadores que, a la fecha de su desaparición, vinieran percibiendo este complemento mantendrán la percepción que venían recibiendo por este concepto económico.

La percepción que se venía recibiendo por este complemento, se consolidó como complemento *ad personam*, que sustituyó a la desaparecida antigüedad.

Este complemento experimentará los incrementos que resulten de aplicación al resto de las retribuciones fijadas en el presente convenio colectivo.

Este complemento mantendrá su carácter de no absorbible ni compensable con cualquier otro concepto económico.

Artículo 38. *Gratificaciones extraordinarias*

Las pagas extras tendrán como base de cálculo el salario base, *ad personam* y complemento bruto. Son dos:

- Julio: Devengo 1-7 al 30-6 (días: 30).
Pago fraccionado del 1 al 15 julio, que se abonará la parte proporcional de veinte días y del 1 al 15 de octubre que se abonará la parte proporcional de diez días.
- Navidad: Devengo 1-1 al 31-12 (días: 30).
Pago fraccionado del 1 al 15 diciembre que se abonará la parte proporcional de veinte días y del 1 al 15 de marzo que se abonará la parte proporcional de diez días.

Artículo 39. *Paga especial de beneficios*

Si a día 7 de enero de cada uno de los años en que este convenio tenga su vigencia, incluida cualquiera de sus prórrogas en caso de no ser denunciado el mismo, la cifra de socios de la entidad superará la cantidad de 3.500 socios, todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho al percibo de una paga extra adicional, que se hará efectiva con la misma distribución de las gratificaciones extraordinarias.

A los efectos del cálculo del número de socios, los socios en situación de baja temporal computarán en el porcentaje del 30 %.

Artículo 40. *Garantía salarial*

Las partes acuerdan que, durante la vigencia del presente convenio, no se acordarán por la dirección de la empresa modificaciones de las condiciones de trabajo, en lo referente a la letra d, del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, en el sistema de remuneración y cuantía salarial.

La dirección de la empresa tendrá por tanto la facultad de modificar cualquiera de las condiciones de trabajo previstas en los demás apartados del meritado texto legal, siempre que concurren los requisitos y mediante el procedimiento establecido en la norma.

Artículo 41. *Trabajo en festivo*

Los trabajadores que, a la fecha del anterior convenio, vinieran percibiendo este complemento mantendrán su derecho a la percepción de este concepto económico y su obligación de prestación de servicios, si su jornada de trabajo coincide con algunos de los catorce festivos anuales.

La percepción que se venía recibiendo por este complemento, se consolida en el complemento denominado *ad personam*. Este complemento experimentará los incrementos que resulten de aplicación al resto de las retribuciones fijadas en el presente convenio colectivo.

Los trabajadores que no vinieran percibiendo el llamado “plus festivo” y presten sus servicios en algunos de los catorce festivos anuales, se les compensará cada hora trabajada con una hora y setenta y cinco (Real Decreto 2001/1983, artículo 47) de descanso a disfrutar en días completos de descanso, que podrán hacerse efectivo en el mes siguiente a aquel, o bien, podrán acumularlo a sus vacaciones anuales. Si no se pudieran compensar por días completos ni acumularlos a sus vacaciones se le abonarán dicho importe en su nómina en la misma proporción.

Artículo 42. *Incentivos*

A partir de la firma del anterior convenio desapareció el concepto denominado “incentivo” de las nóminas de los empleados. Los trabajadores que, a la fecha de entrada en vigor de aquel convenio vinieran percibiendo este complemento, mantendrán su derecho a la percepción de este concepto económico.

La percepción que se venía recibiendo por este complemento, se consolida en el complemento denominado *ad personam*. Este complemento experimentará los incrementos que resulten de aplicación al resto de las retribuciones fijadas en el presente convenio colectivo.

Este complemento mantendrá su carácter de no absorbible ni compensable por cualquier otro concepto económico.

Artículo 43. *Plus de productividad*

Las partes firmantes del presente acuerdo acuerdan la implantación de mecanismos que incentiven la implicación de los trabajadores en el proyecto empresarial, para mejorar su grado de motivación, hacer más atractiva su adaptación a las necesidades cambiantes de la producción y con ello alcanzar mejores metas de productividad y una posición mas competitiva en el mercado.

A tales efectos, las partes acuerdan que en cada actividad, categoría o grupo profesional y con independencia de las retribuciones anteriores fijadas, podrán alcanzar acuerdos a través del desarrollo de estas políticas en la comisión paritaria para que los trabajadores puedan tener acceso a un complemento salarial variable, llamado plus de productividad, que irá en función de los objetivos marcados.

Artículo 44. *Plus de nocturnidad*

A aquellos trabajadores cuya jornada laboral o parte de esta se encuentre entre las 23:00 y las 7:00 horas se le añadirá, al salario ordinario del mes en curso, un plus a razón de 6,25 euros por hora.

Artículo 45. *Plus ad personam*

Es el complemento salarial que perciben aquellos trabajadores que a fecha de la firma de este convenio colectivo se encontraban de alta en la empresa y que venían percibiendo los extintos complementos de antigüedad, incentivos y festivos, al que el plus *ad personam* vino a sustituir.

Es un complemento salarial no absorbible ni compensable y revalorizable todos los años en los mismos porcentajes de incremento que se pacten para los salarios.

Artículo 46. *Plus toxicidad*

Se establece un plus de toxicidad para aquellos que utilicen sustancias tóxicas (cloro, ácido, pinturas y anti algas), cuando los mismos se lleven a cabo dentro de locales con escasa ventilación natural y que conlleven la utilización obligatoria, según la normativa vigente, de guantes y mascarilla para su manipulación. Tendrán derecho a este plus, los trabajadores que previo dictamen de la inspección de trabajo así se considere que deben recibirlo. Dicho plus se abonará mensualmente por importe del 8 % sobre el salario base que perciban.

Este plus afecta a los departamentos siguientes:

- Marinería.
- Mantenimiento.
- Limpieza.

Artículo 47. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias serán compensadas preferentemente o abonadas con un recargo del 75 % sobre el salario base, que corresponda a cada hora ordinaria. Se podrán compensar dichas horas extras, siempre por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa por días de descanso en la misma proporción, quiere decir cada hora x 1,75 % de descanso. En caso de que dichas horas se realizaran dentro del turno de noche, se aplicará el plus de nocturnidad recogido en el artículo 44 de este convenio con un incremento del 25 % .

Artículo 48. *Vacaciones* (retribución)

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones será la que realmente perciba el trabajador en jornada normal de trabajo, sin incluir complemento alguno.

Artículo 49. *Dietas y desplazamiento*

Cuando un trabajador se desplace transitoriamente fuera de la provincia de Málaga por orden de la empresa, esta le abonará, además de su retribución normal, los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención percibiendo en concepto de dietas lo siguiente en función de la situación específica del desplazamiento:

1. Desplazamiento con pernocta: 60 euros.
2. Desplazamiento sin pernocta:
 - I. Dentro de la jornada: En el caso de que el desplazamiento tuviera lugar dentro de la jornada laboral del empleado se le abonará en concepto de dietas 30 euros, además de lo correspondiente a su nómina normal.
 - II. Fuera de jornada: 30 euros + horas (o descanso). Si el desplazamiento tuviera lugar fuera de la jornada de trabajo del empleado este recibirá 30 euros en concepto de dietas y un complemento por las horas efectivas en el campeonato, a razón de horas ordinarias, esto podrá ser cambiado por el descanso correspondiente.

Además de esto se abonarán una serie de plus en función de la particularidad de cada desplazamiento:

I. Siempre que estos desplazamientos supongan un recorrido de más de 450 kilómetros por trayecto desde el centro de trabajo, percibirán además de las dietas que correspondan, un plus de responsabilidad en cuantía de 40 euros por día.

II. Asimismo, las secciones deportivas que para sus desplazamientos tengan que transportar material deportivo en remolque, los responsables del transporte percibirán además de las dietas establecidas un plus de responsabilidad de 0,15 euros por km realizado desde la salida del centro de trabajo.

III. Para aquellos desplazamientos en los que asistan alumnos menores de edad, el responsable percibirá, además de su dieta correspondiente, un complemento de 10 euros por día.

IV. Dada a complejidad que suponen los desplazamientos de deportes adaptados en cuanto a responsabilidad y cuidados de los alumnos, el responsable percibirá, además de la dieta correspondiente, un complemento de 20 euros por día.

Artículo 50. *Plus kilometraje*

Los trabajadores que, a petición de la empresa y durante la jornada laboral, voluntariamente acepten hacer sus desplazamientos en vehículo propio, viajes o desplazamientos, percibirán como gasto de locomoción la cantidad de 0,26 euros por kilómetro o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación

Artículo 51. *Incapacidad temporal (IT)*

Al personal en situación de incapacidad temporal, se le aplicará mientras se encuentre en dicha situación, además de lo previsto en la legislación de la Seguridad Social, un complemento consistente en un porcentaje sobre la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de la Seguridad Social a la que estuviera acogido y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, con las reglas siguientes:

1. Se abonará el 100% del complemento por incapacidad temporal en los supuestos que la IT se origine por contingencias profesionales y por contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica.
2. Asimismo, se percibirá el 100 % de este complemento en caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, riesgo en el embarazo y lactancia natural, enfermedad profesional y accidente en acto de servicio o laboral.

ENFERMEDAD COMÚN, ACCIDENTE NO LABORAL

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el complemento se calculará de la siguiente forma:

- a) Desde el primer día de la situación de incapacidad temporal hasta el tercer día inclusive, se abonará el 70 % de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- b) Desde el cuarto día de la incapacidad temporal hasta el vigésimo inclusive, el complemento que se suma a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será tal que, sumadas ambas cantidades, sea equivalente al 75 % de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
- c) A partir del día vigésimo primero inclusive, se abonará el 100 % del complemento.

El personal que se halle en las situaciones de riesgo en el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento percibirá el 100 % del complemento regulado en el presente artículo.

Durante el periodo en que el personal se halle en incapacidad temporal por contingencias comunes, no se abonará complemento alguno para garantizar retribuciones de carácter variable, ni aquellas cuya percepción se encuentre condicionada por la efectiva prestación del servicio.

CAPÍTULO V

Prestaciones no salariales

Artículo 52. *Formación*

En los casos de cursos de formación continua y formación profesional instados por la empresa, esta aportará el 100 % de los gastos que supongan dichos cursos y cuando sean de titulación oficial.

Artículo 53. *Premio a la jubilación*

La empresa abonará a los trabajadores con más de quince años de antigüedad, que causan baja por jubilación, un premio con arreglo a la siguiente escala:

- A los 62 años: 14.000,00 euros.
- A los 63 años: 12.000,00 euros.
- A los 64 años: 9.500,00 euros.
- A los 65 años: 8.500,00 euros.
- A los 66 años: 7.500,00 euros.

El premio será del 50 % según edad en caso de jubilación a tiempo parcial, abonándose en su caso otro premio del 50 % según edad en la jubilación total.

Artículo 54. *Jubilación anticipada*

Se estará a lo dispuesto con carácter general en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento.

Artículo 55. *Póliza de seguros*

La empresa deberá concertar con la entidad aseguradora de su elección, una póliza a favor de todos los trabajadores de su plantilla de personal, en virtud de la cual se les garantice, caso de fallecimiento e invalidez permanente en grado de absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivados de accidente laboral, la cantidad de 50.000 euros. Para todos los trabajadores/as sin exclusión.

Artículo 56. *Ropa de trabajo*

La empresa facilitará al personal de mantenimiento, limpieza, vigilancia, portería, marinería, entrenadores, monitores y socorristas en concepto de vestuario las siguientes prendas anuales:

MANTENIMIENTO

- 2 polos.
- 2 camisetas.
- 1 jersey.
- 1 chaleco.
- 2 pantalones.
- 2 calzados.

LIMPIEZA

- 2 pijamas.
- 1 rebeca o chaqueta.
- 2 calzados.

VIGILANCIA/PORTERÍA

- 2 camisas.
- 2 jerséis.
- 1 pantalón.
- 1 calzado.

MARINERÍA

- 2 polos manga corta.
- 2 polos manga larga.
- 2 jerséis.
- 2 zapatos.
- 1 pantalón.

Ropa de abrigo por determinar.

MONITORES: NATACIÓN/TRIATLÓN/FITNESS/PÁDEL/TENIS/FRONTÓN/FÚTBOL

- 2 camisetas manga corta o tirantes.
- 1 pantalón corto.
- 1 chaqueta chándal o sudadera.
- 1 pantalón chándal.

MONITORES/VELA-REMO

- 2 camisetas manga corta o tirantes.
- 1 pantalón corto.
- 1 chaqueta chándal o sudadera.
- 1 pantalón chándal.

En estas secciones se incluiría, si fuera necesario un chaquetón de invierno para los entrenos al aire libre.

La empresa fijará las normas concretas sobre su uso, así como a modelos, distintivos, anagramas, etc.

Artículo 57. *Otros beneficios sociales*

ACCESO A LA CONDICIÓN DE SOCIO

En todas las campañas de captación de socios que se promuevan por el Real Club Mediterráneo, los trabajadores, a los efectos de adquirir la condición de socios, tendrán derecho a acogerse a la tarifa de menor importe de entre todas las ofertadas. Este beneficio se hará extensivo a sus familiares de primer grado.

ACCESO A LA PRÁCTICA DEPORTIVA

La empresa facilitará a todo el personal laboral, la posibilidad de llevar a cabo fuera de su horario laboral una adecuada práctica deportiva, es por ello por lo que se permite a cualquier trabajador y sin coste alguno, la inscripción en alguna de las clases o actividades programadas en las escuelas deportivas. Este derecho solo podrá ser ejercitado en cada temporada en una sola actividad deportiva y requerirá que esta práctica no genere gastos a la entidad o, en su caso perjudique o restrinja el mejor derecho que en todo caso tienen los socios o afiliados del Real Club Mediterráneo.

Este mismo derecho también podrá ser utilizado por cada trabajador a favor de uno de sus hijos menores y hasta la edad de doce años. Los demás hijos menores de doce años podrán hacer uso de cualquier actividad deportiva abonando la cuota establecida para los socios.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 58. *Horas sindicales*

Los miembros del comité de empresa o delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de conformidad con la siguiente escala:

Hasta 30 trabajadores a 20 horas.

De 31 a 50 a 25 horas.

De 51 a 100 a 35 horas.

De 101 a 150 a 40 horas.

Artículo 59. *Asamblea de trabajadores.*

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar asambleas, de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 60. *Derechos del comité de empresa a la información*

Se le reconoce a los representantes del comité de empresa el derecho a estar informado plenamente sobre la marcha de la empresa en aquellos aspectos que especialmente puedan relacionarse con la problemática de los trabajadores. En este orden de cosas se le informará:

1. Mensualmente: sobre la evolución de la plantilla, la tasa de absentismo y sus causas, y el cómputo de horas extraordinarias y trabajadores que la han realizado.
2. Anualmente: sobre el balance de situación, la memoria y la cuenta de explotación de la entidad.

Artículo 61. *Sigilo profesional*

Los delegados sindicales o los miembros del comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los puntos 1, 2 y 3 del apartado 2 del artículo anterior, aún después de dejar el cargo de delegado sindical o de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los delegados sindicales o comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 62. *Faltas leves*

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad al mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante la jornada de trabajo, o exceder el tiempo previsto para el bocadillo (artículo 29.2).
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. Falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y socios, así como la discusión con ellos.
7. La falta de limpieza e higiene personal, así como la de las dependencias, servicio y útiles de la empresa.
8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.
9. Consumir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.

Artículo 63. *Faltas graves*

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro del periodo de un mes, excepto las de puntualidad.
2. La falta de dos días al trabajo durante el periodo de un mes.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de la Empresa.
4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de este convenio o del reglamento de empresa, en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador.
7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.
11. Reincidencia en el consumo de bebidas alcohólicas en la jornada laboral.

Artículo 64. *Faltas muy graves*

Son faltas muy graves:

1. La reiteración de falta grave dentro del periodo de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada.
2. La falta de seis días al trabajo, durante un periodo de cuatro meses.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un periodo de seis meses o de veinticinco en un periodo de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa

- o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño del trabajo o servicios por cuenta de la empresa.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en productos, útiles, herramientas, máquinas, embarcaciones, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o material informático de la empresa.
 6. La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la empresa o a las órdenes de los mandos, así como también a la inducción a las mismas, cuando revista especial gravedad.
 7. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos calificada como tal en el Código Penal.
 8. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
 9. La embriaguez habitual durante el trabajo.
 10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
 11. El abuso de autoridad.
 12. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
 13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.
 14. Todas las comprendidas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

Artículo 65. Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el periodo de un año.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un periodo de cinco años; despido.

Artículo 66. Prescripción

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 67. Marco de desarrollo

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

A tales efectos se cumplimentará en toda su extensión la normativa vigente, particularmente cuanto dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), el Reglamento de los Servicios de Prevención (R. D. 39/1997, de 17 de enero) y cuantas disposiciones se publiquen en orden a la seguridad en el trabajo, tendentes a erradicar la incidencia de accidentes por no haberse tomado medidas preventivas y necesarias para evitarlos.

Artículo 68. *Reconocimiento médico*

La empresa a través de su propio servicio médico, de la mutua de accidente o con aquellos otros con quien libremente contrate dicho servicio, siempre que esté legalmente homologado para ello, realizará reconocimiento médico inicial cuando se incorpore el trabajador a la empresa, y periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

Dicho reconocimiento tendrá carácter voluntario excepto en los casos en los que, de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y previo informe del comité de empresa, la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 69. *Manipulación de productos químicos y combustible*

Los proveedores de los productos químicos suministrarán los productos que puedan manipularse en determinados puestos de trabajo debidamente etiquetados de acuerdo con la legislación vigente sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores el material necesario de protección de riesgos para la manipulación de productos químicos y combustibles, así como cuidará en todo momento de que el local reúna las condiciones necesarias para la seguridad de los trabajadores en la manipulación de los productos.

En ningún caso se realizarán mezclas de productos químicos que no estén debidamente estudiados y autorizados por la dirección de la empresa.

Disposicion adicional primera. Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio

Se constituirá una comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio formada paritariamente por representantes del Real Club Mediterráneo y representantes legales de los trabajadores.

- **Constitución:** Esta comisión se constituirá en el plazo máximo de quince días a contar desde el día de la firma del convenio.
- **Composición:** Esta comisión paritaria estará compuesta por tres representantes de los trabajadores, designados por el comité de empresa y tres miembros de la Junta Directiva del Real Club Mediterráneo requiriéndose para la validez de sus acuerdos, el voto favorable de la mayoría.
- **Régimen de funcionamiento:** La comisión paritaria se reunirá con carácter extraordinario cuando lo soliciten, los componentes de cualquiera de las dos partes, en el plazo máximo de quince días.
- **Facultades:** Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este convenio, corresponde a la comisión paritaria:
 1. La interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del convenio.
 2. La vigilancia de lo pactado.
 3. El impulso y desarrollo del artículo 43 “Plus de productividad”, para incorporar como parte del convenio los acuerdos que, en desarrollo de las previsiones comprendidas en el mismo, pudieran producirse.
 4. La facultad de conciliación previa en los problemas colectivos.
- **Toma de acuerdos:** Los acuerdos de la comisión deberán adoptarse por decisión favorable y conjunta de ambas partes. Ambas convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pudiera surgir durante la vigencia del convenio se someterá previamente al arbitraje del SERCLA.

Disposición adicional segunda. Mediación en conflictos colectivos

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio requerirá, para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la comisión paritaria, a la que se reconoce, por las partes, como instancia en cuyo seno podrá intentarse la solución de dicho conflicto.

La comisión paritaria deberá reunirse a tal efecto dentro de los treinta días siguientes a que tenga entrada la comunicación del conflicto colectivo. En caso contrario, quedará expedita la vía jurisdiccional correspondiente.

Reunida la comisión paritaria para tratar el conflicto colectivo, esta podrá acordar la solución al mismo o las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida.

De no alcanzarse un acuerdo, los promotores del conflicto acudirán al SERCLA.

Disposición adicional tercera. Cláusula de inaplicación del convenio

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, la empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Asimismo, se comunicará a la comisión paritaria del presente convenio el inicio del periodo de consultas con diez días de antelación.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Si se alcanza acuerdo, este deberá determinar exactamente las condiciones de trabajo aplicables y su duración. Asimismo, deberá ser notificado a la comisión paritaria del presente convenio.

En caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la comisión paritaria que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fue planteada.

Si en el seno de la comisión paritaria no se alcanzara acuerdo, las partes someterán la discrepancia al SERCLA.

ANEXO I

Tablas salariales

CAPÍTULO I MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES	2025	2026	2027
<i>AUXILIAR ESPECIALISTA DE SERVICIOS GENERALES</i> LIMPIADORA Y VIGILANCIA VESTUARIOS	1.168,02	1.214,74	1.251,18
<i>CONSERJE</i> PORTERO, CONSERJE	1.168,02	1.214,74	1.251,18
<i>OFICIAL DE 2.º SERVICIOS GENERALES</i> MANTENIMIENTO DE PISCINAS DE 2.ª, PINTOR DE 2.ª, FONTANERO DE 2.ª, ALBAÑIL DE 2.ª, CARPINTERO DE 2.ª, JARDINERO DE 2.ª, ELECTRICISTA DE 2.ª	1.168,02	1.214,74	1.251,18
<i>OFICIAL DE 1.º SERVICIOS GENERALES</i> MANTENIMIENTO DE PISCINAS DE 1.ª, PINTOR DE 1.ª, FONTANERO DE 1.ª, ALBAÑIL DE 1.ª, CARPINTERO DE 1.ª, JARDINERO DE 1.ª, ELECTRICISTA DE 1.ª	1.289,05	1.340,61	1.380,83
<i>ENCARGADOS DE SERVICIO GENERALES</i> ENCARGADO DE CONSERJERÍA ENCARGADO DE MANTENIMIENTO ENCARGADO DE LIMPIEZA	1.433,82	1.491,17	1.535,91
<i>JEFE DE SERVICIOS GENERALES</i>	1.663,14	1.729,67	1.781,56
CAPÍTULO II MARINERÍA	2025	2026	2027
<i>MARINERÍA Y AUXILIARES</i> MARINERO DE 2.º	1.168,02	1.214,74	1.251,18
<i>AUXILIAR DE CONTRAMAESTRE</i> AUXILIAR DE CONTRAMAESTRE MARINERO DE 1.º	1.289,05	1.340,61	1.380,83
<i>CONTRAMAESTRE</i> CONTRAMAESTRE	1.663,14	1.729,67	1.781,56
CAPÍTULO III SECCIONES	2025	2026	2027
<i>SOCORRISTA</i> SOCORRISTA	1.168,02	1.214,74	1.251,18
<i>COORDINADOR DE SOCORRISTAS</i>	1.387,74	1.443,25	1.486,55
<i>AYUDANTE DE MONITOR</i> VELA, REMO, NATACIÓN, TENIS, PÁDEL, ATLETISMO, TRIATLÓN, FRONTÓN, GUARDERÍA, ACTIVIDADES DEPORTIVAS DIVERSAS	1.178,32	1.225,45	1.262,22
<i>MONITOR</i> VELA, REMO, NATACIÓN, TENIS, PÁDEL, ATLETISMO, TRIATLÓN, FRONTÓN, GUARDERÍA, ACTIVIDADES DEPORTIVAS DIVERSAS	1.387,74	1.443,25	1.486,55
<i>2.º ENTRENADOR</i> VELA, REMO, NATACIÓN, TENIS, PÁDEL, ATLETISMO, TRIATLÓN, FRONTÓN, GUARDERÍA, ACTIVIDADES DEPORTIVAS DIVERSAS. FISIOTERAPEUTA SENIOR	1.508,92	1.569,28	1.616,35
<i>1.º ENTRENADOR</i> VELA, REMO, NATACIÓN, TENIS, PÁDEL, ATLETISMO, TRIATLÓN, FRONTÓN, GUARDERÍA, ACTIVIDADES DEPORTIVAS DIVERSAS	1.663,14	1.729,67	1.781,56
<i>COORDINADOR DEPORTIVO</i>	1.756,83	1.827,10	1.881,92
CAPÍTULO IV ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA	2025	2026	2027
<i>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</i> AUXILIAR ADMINISTRATIVO AUXILIAR BIBLIOTECA TELEFONISTA	1.387,74	1.443,25	1.486,55
<i>OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO</i> OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO OPERADOR DE ORDENADORES	1.508,92	1.569,28	1.616,35
<i>OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO</i> OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO PROGRAMADOR DE ORDENADORES	1.663,14	1.729,67	1.781,56



<i>JEFES DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA</i> JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.875,90	1.950,93	2.009,46
<i>TÉCNICOS Y ESPECIALISTAS</i> ARQUITECTO TÉCNICO FISIOTERAPEUTA MÁSTER	1.663,14	1.729,67	1.781,56
<i>TÉCNICOS</i> SECRETARIO TÉCNICO	2.046,46	2.128,31	2.192,16
CAPÍTULO V RESTAURACIÓN	2025	2026	2027
<i>CAMARERO</i> CAMARERO	1.232,35	1.281,64	1.320,09

1751/2025