



CONVENIO COLECTIVO VISTA HERMOSA CLUB DE GOLF 2009-2012

Artículo 1. **Ámbito de Aplicación.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores sujetos a una relación laboral común en los términos establecidos, en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, pertenecientes a la empresa VISTA HERMOSA CLUB DE GOLF, independientemente de su categoría profesional y modalidad de contratación que tengan estos.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el Artículo 1º punto 3, apartados a) y c), así como lo recogido en el Art. 2º punto 1 apartado a), Personal de Alta Dirección del Estatuto de los Trabajadores, incluido el Gerente de la Entidad.

Artículo 2. **Garantía Personal.**

Si algún trabajador tuviese una suma de devengos en cómputo anual superior a la que pueda corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente Convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.

Artículo 3. **Ámbito Temporal.**

La vigencia del presente Convenio Colectivo abarcará el periodo desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2012. Una vez finalizado el periodo de vigencia, el mismo será prorrogado tácitamente de año en año, salvo que sea denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de un mes desde la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas, consiguientemente y hasta que no se alcance un nuevo acuerdo de convenio, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo y obligacional.

De no mediar denuncia, o si esta no se hiciera en tiempo y forma, por una de las partes, el convenio se prorrogará tácitamente de año en año, incrementándose los conceptos económicos en el porcentaje resultante del IPC + 1% real del año inmediatamente anterior.

Artículo 4. **Modalidades de Contratación Laboral.**

A) FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Con el objetivo de facilitar un empleo estable de trabajadores, la empresa en la medida de las necesidades del servicio que surjan, contratará a los empleados utilizando el Contrato de Trabajo para el fomento de la contratación indefinida



que se regula en la Ley 43/2006 de 26 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo.

Asimismo las Empresas se acogerán a los distintos incentivos establecidos para la contratación indefinida vigentes en cada momento, tanto en el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza como Estatal.

En la actualidad las normas que regulan lo anterior son el Decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía capítulo 33º, Orden 21 de Julio de 2005,(BOJA 146 de 28 de julio, que desarrolla lo establecido en el capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de Junio (BOJA 122 de 24 de Junio) y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre y el RDL 2/2009, de 6 de marzo.

B) CONTRATO FIJO DISCONTINUO.

Atendiendo a las peculiaridades de la empresa se podrán suscribir o transformar contratos temporales con sus trabajadores, contratos de trabajo Fijos Discontinuos, tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el Art. 15º 8 del Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados según el programa de actividades anual de la empresa. El llamamiento deberá realizarse de forma fehaciente, por escrito, por orden de antigüedad de cada especialidad.

C) CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION.

La contratación de duración determinada del Art. 15,1 - b) del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, desarrollado por Ley 12 / 2001, de 9 de Julio, de Medidas Urgentes del Mercado de Trabajo, podrá tener una duración de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. Cuando se celebre esta modalidad contractual, con un mismo trabajador, en más de una ocasión dentro de ese periodo de dieciocho meses, la duración acumulada de los distintos contratos, no podrá superar ese periodo de doce meses.

A efectos previstos en el párrafo anterior el periodo de dieciocho meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que justifiquen la contratación. En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por dos prórrogas sin que la duración total pueda exceder de dicha duración máxima.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que

resultaría de abonar 8 días de salario base por cada año de servicio.

D) CONTRATO DE OBRA O SERVICIO.

A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley, se utilizarán preferentemente los contratos de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan que, limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con la propia actividad de la empresa.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario base por cada año de servicio.

E) CONTRATO EN PRÁCTICAS.

El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatros años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

1º.- El puesto de trabajo permitirá la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

2º.- La duración del contrato no será inferior a seis meses ni superior a dos años.

3º.- La retribución del trabajador en prácticas será el 70% del salario Convenio según su categoría durante el primer año de vigencia del contrato, y del 80% para el segundo año, si bien nunca será inferior al salario que perciban los trabajadores contratados para la formación acogidos a este Convenio.

F) CONTRATO PARA LA FORMACION.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, y que el mismo será siempre retribuido de la forma que más adelante se dispone.

El contrato de formación se registrá con las siguientes normas:

1º) Con carácter general, de acuerdo con lo establecido en el Art. 11 párrafo 2º



Referente a contratos formativos de la Ley 63/97, de 26 de Diciembre, por el que se modifica la ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado R.D. 1/95, de 24 de Marzo.

2º) Respecto a la regulación prevista a que se hace mención en el apartado 1º de este mismo artículo se establecen las siguientes modificaciones:

a) Se podrán celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años de edad, que no tengan cualificación laboral (no tener titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas).

b) La duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años. Los trabajadores que hubieran estado vinculados a la Empresa por un contrato de formación que no hubiere agotado el plazo máximo de tres años, podrán ser contratados nuevamente por la Empresa con un contrato de formación por el tiempo que este reste hasta los tres años.

c) Los tiempos dedicados a la formación teórica serán como mínimo de un 15% de la jornada prevista en el presente Convenio como jornada máxima.

d) La retribución del trabajador contratado para la formación se establece en la tabla retributiva del presente convenio, si bien el importe del salario para el primer año será el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. Para el segundo año percibirá como salario base el SMI vigente más un 10% del mismo. Y para el tercer año el SMI vigente más un 20%.

G) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, Art. 12º del Estatuto de los trabajadores, texto refundido por R.D. Ley 1/95 de 24 de Marzo y las modificaciones introducidas por la Ley 12/2001 de 9 de Julio, de Medidas Urgentes de Reforma de Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado. El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo completo de igual función y categoría en cómputo anual.

H) CONTRATO INTERINIDAD.

Estos contratos se efectuarán para sustituir a los trabajadores con derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Igualmente se podrán realizar para cubrir las vacaciones reglamentarias del personal, licencias o permisos retribuidos, el



personal en excedencias voluntaria o forzosa, así como en los casos de baja por incapacidad temporal derivado de enfermedad común o accidentes, debiendo hacerse constar expresamente en el contrato la persona sustituida y el motivo de ello.

I) CONTRATO DE RELEVO.

La empresa fomentará acogerse a la modalidad contractual regulada en la Ley 12/2001, de 9 de Julio, de Medidas Urgentes de Reforma de Mercado de Trabajo, en su apartado 6 del Art. 12º del Estatuto de los Trabajadores, como es el contrato de relevo.

Aquellos trabajadores que no hayan alcanzado la edad de jubilación de los 65 años, si tuviese derecho a lo recogido en cada momento por la legislación de la Seguridad Social, podrá solicitar a la empresa acogerse a la modalidad del contrato de relevo, siempre y cuando que reúna todos y cada uno de los requisitos exigidos en cada momento por la legislación vigente.

La empresa estudiará en el plazo de tres meses la petición formulada por el trabajador y si por razones de carácter organizativo fuese posible accederá a ello, mediante la contratación de un trabajador que cumpla los requisitos establecido legalmente en cada momento.

Artículo 5. Jornada Laboral y Descanso Semanal.

Se establece una jornada ordinaria máxima de 38 horas semanales que se distribuirá en función del tipo de actividad y época del año con sujeción a los límites legales.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de un día y medio, que podrá acumularse por periodos de hasta dos meses en las épocas del año, que por especial incremento de la actividad así lo requieran.

Si por circunstancias de fuerza mayor, el empleado no pudiese disfrutar su descanso semanal, la empresa le compensará por ello, con 7 horas de descanso, que podrá disfrutar dentro de los 4 meses siguientes en la fecha que las partes acuerden.

Artículo 6. Horarios de Trabajo.

La empresa según la época del año y las necesidades del club, distribuirá los horarios para los distintos trabajos, respetando los límites establecidos en el artículo anterior.

Los trabajos que deban realizarse en periodo nocturno no tendrán ninguna retribución especial por este motivo, ya que los salarios de los trabajadores que



se establecen, en el presente Convenio, han sido teniendo en cuenta que determinados puestos de trabajo requieren su desempeño en horario nocturno durante determinadas épocas del año.

Los trabajadores que por necesidades de servicio o turno, les corresponda realizar su jornada en domingo ó días festivos, percibirán además de su retribución diaria, la cantidad de 30.- euros bruto al mes si trabajan un domingo o festivo, 50.- euros brutos si realizan dos, incrementándose gradualmente en 20.- euros brutos más por cada día festivo o domingo que trabajen, lo anterior será aplicable desde el 1 de enero de 2009.

Artículo 7. Horas Extraordinarias.

La empresa en la medida que la prestación de los servicios lo permita, intentará evitar la realización de horas extraordinarias por el personal. Las horas extraordinarias realizadas por la plantilla, se compensará mediante igual tiempo equivalente de descanso, debiéndose llevar a cabo dicha compensación dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Consiguientemente las horas extraordinarias no conllevarán incremento ni compensación económica alguna.

Artículo 8. Vacaciones.

Los trabajadores acogidos a este Convenio, tendrán derecho a 30 días naturales anuales de vacaciones.

Los periodos de vacaciones serán fijados por mutuo acuerdo entre la empresa y cada uno de los trabajadores, mediante programación anual efectuada por los respectivos Jefes o Encargados de los servicios y la Gerencia, excluyéndose por la empresa aquellos periodos de más actividad en la Entidad como son los meses de junio a septiembre de cada año, así como en aquellos casos, en los que se estén realizando trabajos especiales que requieran la presencia del trabajador.

Artículo 9. Licencias.

El trabajador previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que se detalla seguidamente:

A- 20 días naturales en caso de matrimonio.

B- 3 días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad Cuando por tal motivo necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.

C- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.





D- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo en más del 20 % de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se le descontará el importe de la misma al salario a que tuviese derecho en la Empresa.

E- El personal de la Empresa que requiera asistir a consultas médicas que no produzcan bajas por incapacidad temporal, previa petición y posterior justificación a la dirección de la Empresa, se le concederá el tiempo necesario para acudir a las mismas.

F- Maternidad y Gestación: en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean posteriores al parto. En casos de fallecimiento de la madre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta podrá al iniciarse el periodo de descanso, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse a instancias de la madre o en su defecto del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección de los trabajadores, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión, será asimismo de 16 semanas en los supuestos de



adopción o acogimiento mayores de 6 años, menores discapacitados, minusválidos que por circunstancias y experiencias personales o que provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiares acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso del que la madre y el padre trabajen el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutar tanto de forma simultánea como sucesiva siempre con periodos interrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de 16 semanas previstas en los apartados anteriores o las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o tiempo parcial previo acuerdo entre empresarios y trabajadores en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento a los países de origen el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución para la que se constituye la adopción.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el art. 26 apartados 2 y 3 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadores de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los supuestos de la baja de la mujer trabajadora como consecuencia de riesgo de embarazo será de aplicación todo lo dispuesto en el capítulo III del RD 1.251/2001 de 16 de noviembre así como lo establecido en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

F- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 10. Salarios.

Tendrá la consideración de salarios el conjunto de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o especie por la prestación de sus servicios laborales para la empresa.

La estructura de retribuciones del trabajo se distinguirá en salario base, complementos personales o de puesto, y pluses extrasalariales.

El salario base lo constituye la retribución fijada por unidad de tiempo. No tendrán la consideración de salario, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnización y suplidos, por los gastos realizados como

consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones a la seguridad social, así como las que se establezcan en el presente convenio bajo la percepción de extrasalariales.

Los complementos salariales deben quedar incluidos en alguna de las modalidades siguientes:

a) Personales: Antigüedad, aplicación de títulos, idiomas, o conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones especiales del trabajador y que no hayan sido valorados al fijar el salario base.

El reconocimiento y la cuantía de estos complementos quedarán al arbitrio exclusivo de la empresa, excepto el complemento de antigüedad que quedará fijado conforme al presente convenio.

b) De puesto de trabajo: Lo percibirá el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad laboral que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

c) Por calidad o cantidad de trabajo: Tales como primas, incentivos, productividad, actividad, asistencia o asiduidad o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejora de calidad o una mayor cantidad de trabajo vayan unido o no a un sistema de retribución por rendimiento.

El salario base por categoría serán fijados en el anexo I del presente convenio.

Artículo 11. Complementos Salariales.

Se aplicaran exclusivamente a trabajadores fijos de la plantilla.

A) ANTIGÜEDAD.

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa, se establecen de la forma siguiente:

2	años	de
servicio.....		5 %
5	años	de
servicio.....		10 %
10	años	de
servicio.....		20 %



15	años	de
servicio.....		25 %
20	años	de
servicio.....		40 %
25	años	de
servicio.....		60 %

Estos porcentajes se aplicaran sobre el salario base del convenio.

El periodo de antigüedad se computará desde la última fecha de incorporación del trabajador a prestar sus servicios para la empresa, bajo la modalidad de fijo de plantilla, y serán abonados en el mismo mes en el que se cumplan los años de servicio anteriormente descritos.

B) PLUS DE EMPRESA.

Complemento de carácter salarial y de naturaleza mixta que retribuyen tanto las cualidades personales para un determinado trabajo, como la calidad o condiciones de trabajo realizado. En él quedan subsumidos entre otros los que pudieran corresponder por aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, así como los que pudieran corresponder por calidad de trabajo o condiciones especiales de trabajo.

Este complemento será aplicable a todo el personal con contrato de trabajo de carácter indefinido.

La cuantía de este complemento queda recogida en la tabla salarial del anexo 1.

Artículo 12. Pagas Extraordinarias.

Todo trabajador afectado por este Convenio, tiene derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinaria, de 30 días del salario base establecida en el presente Convenio, mas complemento de antigüedad y plus de empresa, conforme a la cuantía del artículo anterior, que se devengará en periodo anual y se abonará en las siguientes fechas:

Paga de Julio el 15 de Julio.

Paga de Navidad, el 15 de Diciembre.

Paga de Beneficios el 15 de Marzo.

Igualmente todos los trabajadores de la empresa percibirán dos pagas extraordinarias más, el 15 de Mayo y el 15 de Septiembre, de la siguiente cuantía cada una: 50 % del salario base, de la antigüedad y del plus de empresa (Anexo 1



del convenio)

Los trabajadores con contratos temporales percibirán las pagas extraordinarias de este artículo, de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 13. Pluses Extrasalariales.

Estos pluses compensarán los gastos que el trabajador tiene que realizar con ocasión o por consecuencia de su trabajo y de la ubicación del centro de trabajo alejado del centro urbano, por lo que en ningún caso será procedente cotizar a la seguridad Social por las cantidades percibidas por tal concepto. Estos no serán revisables y sus cuantías se mantienen durante toda la vigencia del convenio.

A) PLUS DE TRANSPORTE.

Los trabajadores acogidos al presente convenio percibirán 70'80 euros brutos mensuales en concepto de plus de transporte. En el caso de que no estuvieran de alta el mes completo percibirá la parte proporcional de los días trabajados.

B) PLUS DE VESTUARIO.

Todo el personal de plantilla al que la empresa le entregue por razón de sus funciones, prendas de trabajo, se le abonará en concepto de conservación y mantenimiento de dicho vestuario 14'16 euros brutos mensuales.

C) DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.

Aquellos trabajadores que por su trabajo tengan que desplazarse habitualmente fuera del centro de trabajo podrán percibir en concepto de compensación de gastos una cantidad fija, no superior al 10 % de sus retribuciones brutas.

Igualmente de forma ocasional, podrán compensarse los gastos extraordinarios realizados por el empleado por razón de desplazamientos, comidas o pernoctación fuera del municipio de ubicación del centro de trabajo, por motivos de trabajo para la Entidad.

Artículo 14. Mejoras Sociales.

Estos conceptos y cuantías reseñadas, no serán revisables, para cada una de ello, manteniéndose las mismas durante toda la vigencia del convenio.

A) AYUDA ESCOLAR.

Se establece anualmente una ayuda de estudios para hijos de empleados que cuya base y cuantía para el curso escolar serán las siguientes:

Guardería-Escolar..... 70'80 euros



brutos.

Educ.Preescolar:.....92'00
euros brutos.

Educ. Primaria.....106'20 euros
brutos.

E.S.O.-Bachillerato -F.P..... 127'44 euros
brutos.

Univ. Grado Sup.-..... 148'68 euros
brutos.

Si bien para percibir tales ayudas se deberá cumplir los siguientes requisitos:

- El empleado debe pertenecer a la plantilla mediante contrato indefinido.
- Las ayudas se concederán para cursos completos, no asignaturas sueltas, excepto los trabajadores de la empresa para los que será pactado por la dirección de la empresa.
- La edad máxima de los beneficiarios será 23 años.
- Todos aquellos hijos que cursen educación preescolar deberán como mínimo tener un año el 31 de diciembre del año que se solicita la ayuda.
- Los empleados deberán presentar solicitud antes del 17 de septiembre de cada año con los justificantes de matrícula cuando el objeto de la petición sea hasta enseñanza secundaria incluida. Para los estudios universitarios solicitud antes del 17 de octubre.

El pago de dicha ayuda se efectuará en el mes de septiembre u octubre de cada año, en función de la fecha de la solicitud.

Esta ayuda nada más que podrá ser solicitada por uno de los cónyuges, cuando ambos trabajen para la misma empresa o cualquier otra donde se tenga establecida ayuda escolar o similar a esta.

B) AYUDA FAMILIAR A DISCAPACITADOS.

La empresa abonará mensualmente el importe de 70'80 brutos euros a todos aquellos empleados que tengan hijos minusválidos reconocida la misma, por organismos públicos competentes, siempre que esta sea igual o superior al 65% de minusvalía.

Asimismo podrán percibir esta ayuda aquellos empleados que tengan hermanos a



su cargo y conviviendo con el mismo.

Para tener derecho a la ayuda, deberá acreditar mediante la resolución del organismo competente, para el caso de hermanos el correspondiente certificado de convivencia y tutela judicial.

C) PREMIO DE REYES.

En los meses de diciembre de cada año, la empresa abonará a cada empleado 70'80 euros brutos, en concepto de paga de reyes.

Igualmente se abonará 70'80 euros brutos, por cada hijo menor de 18 años que tenga el trabajador siempre que el empleado hubiera estado de alta en la empresa de forma continua durante los seis meses inmediatamente anteriores, efectuando la solicitud en el mes de noviembre, con el detalle de los hijos a su cargo.

D) POR NACIMIENTO DE HIJO.

Los trabajadores que hubiesen estado de alta de forma continua durante los seis meses inmediatamente anteriores devengarán como pago único 10 días de su salario base por nacimiento de hijo, debiendo aportar certificado de nacimiento o libro de familia.

E) PREMIO POR MATRIMONIO.

La empresa abonará a los trabajadores que hubieren estado de alta en la empresa de forma continua durante los seis meses anteriores, una gratificación única de diez días de sus salario base cuando contraigan matrimonio, debiendo aportar certificado o libro de familia correspondiente.

Artículo 15. Complemento en Caso de Incapacidad Temporal.

Cuando un trabajador acogido al presente Convenio cause baja por accidente de trabajo, este tendrá al menos garantizado el 100% de su salario real, desde el primer día de la baja. Cuando sea por enfermedad tendrá garantizada igual prestación.

Artículo 16. Seguro de Vida.

La Empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro colectivo para todo el personal, de la misma según el capital y contingencias que a continuación se detalla, las cuantías serán aplicables durante toda la vigencia del convenio:

- Muerte Natural o accidente no laboral: 10.000'00 euros.
- Por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez declarada por los



correspondientes organismos: 18.030'36 euros

- Por muerte en accidente de trabajo: 18.030, 36 euros

Los capitales expresados son mutuamente excluyentes.

Artículo 17. Ayuda por Jubilación.

En todos los casos en que los trabajadores afectados por este Convenio pasen a la situación de jubilación, la empresa pagará en concepto de premio de retiro, dos mensualidades del salario base del Convenio.

Artículo 18. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá limitación alguna dentro del mismo grupo profesional o categorías equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes será posible cuando existan razones organizativas o técnicas así como cuando fuere necesario en periodos de acumulación de tareas o trabajos extraordinarios.

La realización de trabajos de superior categoría será retribuido por la empresa durante el tiempo en el que se desarrolla la misma, con la diferencia del importe establecido en el convenio entre la categoría que tenga reconocida y la que estuviera desarrollando, con las limitaciones temporales establecidas legalmente.

La realización de tareas de inferior categoría no dará lugar a menoscabo salarial alguno.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a dos años el trabajador podrá reclamar el ascenso que tendrá efectos exclusivamente desde la petición escrita realizada por este.

Artículo 19. Faltas y Sanciones.

A) FALTAS.

Clasificadas en:

- Leves.

Aquellas que suponiendo una falta de disciplina o incumplimiento de los deberes laborales no afecten gravemente a la actividad laboral, ni al respeto de compañeros o superiores. Se incluirá en este apartado la falta de puntualidad de un día.





- Graves.

- a) Falta de puntualidad injustificada de al menos dos días continuados o tres discontinuos.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día al trabajo.
- c) Indisciplina o desobediencia en el trabajo que no haya supuesto alteración de la actividad laboral.
- d) Ofensas verbales a personas que trabajan en la empresa, socios, miembros de la Junta Directiva, o Representantes de los mismos.
- e) La presentación al trabajo o realización de las actividades en estado de embriaguez o toxicomanía.

- Muy Graves.

La reiteración de cualquier actividad que hubiese dado lugar a una sanción grave y cualquiera prevista en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

B) SANCIONES.

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal o escrita.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de un día a un mes.
- c) Por faltas muy graves: de un mes y un día a tres meses o despido.

Artículo 20. Comisión Paritaria.

Para la vigilancia y cumplimiento de lo dispuesto en el presente Convenio se crea una comisión paritaria integrada por parte de la Empresa, por el Gerente del club, y vocal de Personal y por parte de los trabajadores el Delegado de personal y otro trabajador designado por este , pudiendo cada parte nombrar un asesor.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- Interpretación autentica del convenio.
- Arbitraje en los problemas de las partes.
- Vigilancia de lo pactado.
- Cualesquiera otras que tiendan a la eficacia del convenio.

Disposición adicional primera.





En los años 2010, 2011 y 2012 se incrementaran los salarios sobre todos los conceptos salariales en función al I.P.C. una vez certificado por el INE correspondiente al ejercicio del año anterior, más el 1%.

Disposición adicional segunda.

Todas las cuestiones no previstas en el presente convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y demás Normas Legales de aplicación en el ámbito laboral estatal. En el Puerto de Santa María a 18 de agosto de 2009

Por la empresa

D. Humberto Ybarra Coello De Portugal. D.N.I: 28.656.209-A. (Presidente)

D. Miguel Gallardo Abarzuza. (Vocal)

D. Juan Bajo Arenas. (Vocal)

Por los trabajadores

D. Jose Luis Berciano Pérez. D.N.I:31335534-N. (Delegado de Personal)

D^a. Paloma Villanueva Macías. D.N.I:34006515-A. (Delegada de Personal)

D. Manuel Sevilla Carrasco. D.N.I: 31325558-H. (Delegado de Personal)

Anexo I: tabla salarial 2009.

(IPC 2008 1,40% + 1,00%= 2,40%)

CATEGORÍAS MENSUAL	SALARIO BASE
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	
BRUTOS	EUROS
TITULADO SUPERIOR 1.096,05	
TITULADO	MEDIO 1.048,39
JEFE DE NEGOCIADO 1.048,39	



OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO
1.000,74

OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO
981,68

AUXILIAR

ADMINISTRATIVO
934,04

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

ENCARGADO GENERAL 1.096,05

CAPATAZ DE CAMPO 1.096,05

OFICIAL 1ª OFICIOS VARIOS 1.000,74

ESPECIALISTA OFICIOS VARIOS 948,33

ESPECIALISTA FONTANERO 948,33

ESPECIALISTA MECANICO 948,33

ESPECIALISTA ELECTRICISTA 948,33

ESPECIALISTA JARDINERO 948,33

AYUDANDE DE ESPECIALISTA 934,04

PEON
915,34

CONSERJE
934,04

LIMPIADORA
934,04

MOZO DE CUADRA
934,04

AYUDANTE DE CUADRA
915,34

PERSONAL DE OFICINA DEPORTIVA CADDY MASTER 981,68

STARTER

			981,68
MONITOR	O		ANIMADOR 981,68
CUIDADOR CUARTO DE PALOS 948,33			
RECOGEPELOTAS			934,04
CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN			
APRENDIZ	FORMACIÓN	1º	AÑO
		624,00	
APRENDIZ FORMACIÓN 2º AÑO 686,40			
APRENDIZ	FORMACIÓN	3º	AÑO
		748,80	

Art. 11.b. COMPLEMENTOS SALARIALES EUROS BRUTOS.

PLUS DE EMPRESA PARA EL PERSONAL FIJO	428.12
---------------------------------------	--------

Todos los conceptos salariales y extrasalariales que se reseñen seguidamente, sus cuantías no serán revisables durante toda la vigencia del Convenio.

Art. 13. PLUSES EXTRASALARIALES.

PLUS DE TRANSPORTE 70,80

PLUS DE VESTUARIO 14,16

Art. 6. PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.

- 1º DOMINGO O FESTIVO EN EL MES 30,00

- 2º DOMINGO O FESTIVO Y SUCESIVOS	20,00
------------------------------------	-------



Art. 14. MEJORAS SOCIALES.

	EUROS
BRUTOS GUARDERIA 70,80	
EDUCACIÓN	PREESCOLAR 92,00
EDUCACIÓN PRIMARIA 106,20	
ESO-BACHILLERATO -FP 127,44	
UNIVERSIDAD GRADO SUPUPERIOR	148,68
AYUDA A DISCAPACITADOS CON 65% O MÁS	70,80
PREMIO REYES 70,80	

Art. 16. SEGURO DE VIDA.

Capitales durante toda la vigencia del Convenio.

- muerte natural o accidente no laboral
10.000,00
- invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez
18.030,36
- muerte en accidente de trabajo
18.030,36

