



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RÍO REAL GOLF HOTEL, SOCIEDAD LIMITADA

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio afecta a todo el personal que realice funciones en el campo de golf o esté adscrito a servicios complementarios y auxiliares. El personal encuadrado en los departamentos dedicados a servicios de hostelería, sus relaciones serán regulados por el convenio colectivo de hostelería.

Artículo 2. Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio se extenderá del 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010. De no mediar denuncia alguna de las partes, al menos con tres meses de antelación a su vencimiento, o cualquiera de sus prórrogas, se entenderá prorrogado por periodos de un año, en cuyo caso, la tabla salarial experimentará un incremento equivalente al aumento porcentual del índice de precios al consumo para el total nacional en los doce meses anteriores, facilitado por el organismo competente.

Artículo 3. Subida salarial

Las retribuciones del personal afectado por este convenio serán las que para cada categoría figuran en el anexo número uno. Dicho salario y demás conceptos económicos vigentes al 31 de diciembre de 2009, se han incrementado con el porcentaje del IPC real del año 2009 (0.8) más 0,2 por 100.

Artículo 4. Antigüedad

Se aplicará la tabla salarial que figura en el anexo número dos, de conformidad sobre salario base de convenio.

Artículo 5. Vacaciones

Serán de treinta días naturales al año, de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Se disfrutará de acuerdo con las necesidades de la empresa a lo largo de todo el año. Se fijará de común acuerdo entre empresa y comité de empresa.

El trabajador conocerá la fecha de disfrute de sus vacaciones con 2 meses de antelación al disfrute de estas.

Artículo 6. Transportes

La empresa abonará a sus trabajadores un plus de transportes de 2,30 euros por día de trabajo. Este complemento será devengado solamente por los trabajadores que tenga su domicilio habitual fuera de la demarcación de este centro de trabajo,



y siempre que la empresa no ponga medio de locomoción.

En atención a las especiales circunstancias del sector del campo de golf, se crea una mejora de transportes de 732,25 euros/año, que será prorrateada mensualmente (61,02 euros/mes), que tendrá carácter extrasalarial.

Dicha mejora se percibirá independientemente de los gastos de desplazamiento a que se refiere el párrafo primero del presente artículo. Y se abonará cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 7. Licencias

Todo el personal tendrá derecho a que se le conceda permiso sin pérdida de retribución ni derecho alguno en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por motivo el trabajador necesite hacer desplazamientos fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- d) Dos días por fallecimiento de pariente, de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Un día por matrimonio de hijos, hermanos, padres o hermanos políticos.
- f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Artículo 7 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables a dos en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador deberá comunicar a la Dirección de la Empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 8. Reducción de jornada por guarda legal o cuidados familiares

Todo el personal tendrá derecho a la reducción de la jornada como recoge la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 9. Enfermedad o accidente





Todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad, la empresa abonará desde el primer día el cien por ciento del salario real.

Artículo 10. Vestuario

En realización de trabajos, marcadamente sucios, la empresa vendrá obligada a facilitar ropa de trabajo a los trabajadores afectados.

Cuando la naturaleza del trabajo que realicen lo exija, o cuando las circunstancias lo requieran, la empresa vendrá obligada a facilitar a sus trabajadores prendas de trabajo y calzado. La empresa facilitará los uniformes que considere necesario y al personal que lo precise. Al personal del campo un pantalón, una camisa y una cazadora (octubre); y un pantalón y camisa en (marzo), además de calzado. Para aquel personal que por necesidades de trabajo requiera uniforme este le será facilitado por la empresa.

Artículo 11. Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos

El importe de los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad, será del 30% del salario real. En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal, se pagará un 35%. Se pagara un 40% si concurriesen dos o tres de los supuestos anteriormente descritos.

Artículo 12. Pagas extraordinarias

Se pagará dos pagas extraordinaria anuales en cuantía de salario base, más antigüedad y complemento ad personen. Pagaderas entre los días 15 al 20 de los meses de julio y diciembre.

Artículo 13. Horas extraordinarias

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Jornada laboral

La jornada anual de trabajo será de 1.826,27 horas efectivas de trabajo.

En jornada semanal de 40 horas.

Semanalmente se descansará dos días de descanso ininterrumpido.

Artículo 15. Seguro de accidente

La empresa contratará una póliza colectiva de seguro de accidente, o procederá a revisar la que tuviera con anterioridad a fin de garantizar a todos los trabajadores



de su plantilla los siguientes riesgos y capitales:

18.030 euros para los supuestos de muerte por accidente y 24.040 euros para los casos de invalidez permanente absoluta derivada de accidente.

Una vez concertada la póliza y estando al corriente del pago de la prima correspondiente, la empresa queda liberada de cualquier responsabilidad en todos los supuestos y, particularmente, en caso de que la aseguradora rechace dar cobertura a un trabajador concreto o rechace un siniestro, siempre que la empresa no sea responsable de la falta de cobertura.

Artículo 16. Contrato de relevo

A petición del trabajador, este podrá acogerse a los beneficios de la jubilación especial a los 64 años, al amparo de lo previsto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. En este caso, el empresario se obligará a sustituir simultáneamente al trabajador que se jubile por otro trabajador que esté inscrito como demandante de empleo, en su mismo puesto o de otra categoría diferente y de una duración como mínimo de un año.

Artículo 17. Excedencias

Los trabajadores con dos o más años de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo superior a seis meses e inferior a cinco años. Dichas excedencias serán a petición del trabajador y podrán prorrogarse por un plazo no superior a la mitad de la primera. El tiempo que dure la excedencia no será computado a ningún efecto. Las peticiones de excedencias serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

Artículo 18. Derechos sindicales

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, un tablón de anuncio para que los miembros del comité empresa y los sindicatos con representatividad, puedan insertar comunicaciones propias.

Asimismo, la empresa deducirá de los salarios, a los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, las cuotas correspondientes. Será requisito indispensable, que cada trabajador autorice el descuento. El importe se entregara al secretario del comité de empresa acreditado por su central sindical.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de las horas que marque la ley, para ejercicio de sus funciones, o podrán acumular las horas sindicales en una sola persona.

Artículo 19. Derecho de información



Se le reconoce a los miembros del comité de empresa el derecho a estar informados plenamente conforme estipula la normativa legal vigente.

Artículo 20. Capacidad

Se reconoce al comité de empresa, capacidad como órgano colegial para ejercer acciones administrativas, observando sigilo profesional en todo lo referente al artículo 64 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 21. Condiciones beneficiosas

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que en cómputo global y ad personen se viniera percibiendo con anterioridad a la firma del presente convenio.

Artículo 22. Movilidad funcional

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Disposiciones transitorias

En todo aquello que no se hubiera pactado en el presente convenio con carácter específico y que afecte tanto a la relación laboral, como a las condiciones económicas, se estará, por ambas partes, a lo dispuesto en la Legislación General y Disposiciones legales complementarias y Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 24. Comisión paritaria

Para la vigilancia y exacto cumplimiento de lo pactado en este convenio a interpretación del mismo, se crea la comisión paritaria compuesta por la persona que asigne la empresa y uno de los miembros del comité de empresa, en representación de los trabajadores.

LA HACIENDA RÍO REAL, SOCIEDAD LIMITADA

ANEXO I

Tabla salarial

Jefe de departamento	1.588,93
Encargado mecánica/2.º jefe recepción.....	1.494,61



Encargado fontanería.....	1.494,61
Oficial 1.....	1.404,74
Tractorista 1.....	1.404,74
Oficial 1.ª starter.....	1.404,74
Oficial 1.ª caddie máster.....	1.404,74
Oficial 1.ª marshall.....	1.404,74
Secretaria.....	1.404,74
Oficial 2.....	1.366,25
Recepcionista-golf.....	1.235,53
Dependiente golf.....	1.207,24
Peón.....	1.296,99
Recogebolas.....	1.086,06

ANEXO II

Tabla de vinculación o antigüedad

De 3 a 6 años.....	5%
De 7 a 10 años.....	11%
De 11 a 14 años.....	17%
De 15 a 18 años.....	25%
De 19 a 20 años.....	31%
De 21 a 22 años.....	37%
De 23 a 24 años.....	40%
De 25 a 26 años.....	48%
De 27 a 28 años.....	54%
De 29 a 30 años.....	60%

(Firmas ilegibles).

