

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA VISTAHERMOSA CLUB DE GOLF DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA

Artículo 1. Ambito de Aplicación

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en 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 de contratación que tengan estos.

Queda excluido el Gerente del club

Artículo 2. Garantía Personal

Si algún trabajador tuviese una suma de devengos en cómputos 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. Ambito Temporal

La vigencia del presente Convenio Colectivo abarcará del periodo 1 de Enero de 2004 a 31 de Diciembre de 2007.

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 mínimas 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 parte, 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. 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.



Artículo 5. 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, en cuanto que los salarios de los trabajadores se establecen, en el presente Convenio, 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, percibirán además de su retribución, las siguientes cantidades, de acuerdo con el siguiente escalado mensual con efecto 1 de Enero de 2005.

Un domingo	30.00 euros/mes
Dos domingos	45.00 euros/mes
Tres Domingos	60.00 euros/mes
Cuatro domingos	75.00 euros /mes

Artículo 6. 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 acabo dicha compensación dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Consiguientemente las horas extraordinarias no conllevarán incremento ni compensación económica alguna.

Artículo 7. 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 (junio-Septiembre), así como en aquellos casos en los que estén realizando trabajos especiales que



requieran la presencia del trabajador.

Artículo 8. 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 consaguinidad 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 la 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 parte múltiple en dos semanas más. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesadas 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 por que 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 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 preadoptivo 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, menos 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 de 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 podrá 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 los 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 9. Salarios

Tendrá la consideración de salarios el conjunto de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o especie por la presentación 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 del salario, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnización 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 baja 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 el presente convenio.

b) De puesto de Trabajo: Lo percibirá el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo 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, 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 según sean trabajadores fijos o temporales.

Artículo 10. Complementos Salariales

A) Antigüedad

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa se establecen de

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%

Esto porcentajes se aplicarán sobre el salario base del convenio.

El período de antigüedad se computará desde la última fecha de incorporación del trabajador a prestar sus servicios para la empresa 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.

Éste 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 I.

Artículo 11. Pagas Extraordinarias

Todo Trabajador afectad por este Convenio, tiene derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias de 30 días del salario base establecido en el presente Convenio mas complemento de antigüedad y plus de empresa, conforme a la cuantía de 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% el salario base de la antigüedad y del plus de empresa (Anexo I del Convenio)

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

Artículo 12 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.

A) Plus de Transporte

Los trabajadores acogidos al presente convenio percibirán 60,10 euros 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 conversación y mantenimiento de dicho vestuario 12. 02 euros 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 10% de sus retribuciones brutas.

Igualmente de forma ocasional podrán compensarse gastos extraordinarios por razón de desplazamiento, comidas o pernoctación fuera de municipio de ubicación del centro de trabajo.

Artículo 13. Gratificaciones Sociales

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:	60,10 euros
Educ. Preescolar:	78,13 euros
Educ. Primaria	90.15 euros

E.S.O.- Bachillerato - F.P.	108.18 euros
Univ. Grado Sup.	126,21 euros

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

- El empleado debe permanecer 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 una de los cónyuges cuando ambos trabajen para la misma empresa o cualquier otra que pertenezca al grupo, donde se tenga establecida ayuda escolar o similar a esta.

B) Ayuda Escolar a Discapacitados

Igualmente la empresa abonará mensualmente el importe de 60,10 euros a todos aquellos empleados que tenga hijos minusválidos reconocida la misma por organismo públicos competentes siempre que sea igual o superior al 33%.

Asimismo podrán percibir esta ayuda aquellos empleados que tenga 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.

C) Premio de Reyes

En los meses de diciembre de cada año la empresa abonará a cada empleado 60.

10 euros en concepto de paga de reyes.

Igualmente se abonará 60,10 euros por cada hijo menor de 18 años que tenga el trabajador siempre que el empleado hubiera estado de alta en la empresa de forma continúa 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 su salario base cuando contraigan matrimonio debiendo aportar certificado o libro de familia correspondiente.

Artículo 14. Complemento en caso de Incapacidad Temporal

Cuando un trabajador acogido el 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 15. 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 a continuación se detalla:

- Muerte Natural o accidente no laboral: 9.015,18 euros
- Por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez declarada por los correspondientes organismos: 9.015.18 euros
- Por muerte en accidente de trabajo: 18.030.60 euros.

Los capitales expresados son mutuamente excluyentes.

Artículo 16. Ayuda por Jubilación

En todos los caso 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 17. 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 retribuidos por la empresa durante el tiempo en el que 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 18. 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.

La falta de asistencia injustificada a un día de trabajo.

b) Indisciplina o desobediencia en el trabajo que no haya supuesto alteración de la actividad laboral.

c) Ofensas verbales a personas que trabajan en el empresa. socios, miembros de la Junta Directiva o Representantes de los mismos.





d) La presentación al trabajo o realización de las actividades en estado e embriaguez o toxicomanía.

- Muy Graves: las 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 falta 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 19. Comisión Paritaria

Para la vigilancia y cumplimiento de los dispuesto en el presente Convenio se crea una comisión paritaria integrada por parte de la Empresa , por el Presente del club, y vocal de Personal y por parte de los trabajadores el delegado del 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 la partes.

- Vigilancia de lo pactado.

- Cualesquiera otras que tiendan a la eficacia del convenio.

Disposición Adicional Segunda

En los ejercicios 2004, 2005, 2006, 2007 se incrementarán los salarios sobre todo los conceptos salariales al I.P.C. certificado por el INE correspondiente al ejercicio del año anterior, incrementado un 1% Anexo I Tabla Salarial 2003.

Anexo I

Tabla Salarial 2003





CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL
TITULADO SUPERIOR	868,09
TITULADO MEDIO	830,34
JEFE DE NEGOCIADO	830,34
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	792,60
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	777,50
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	739,77
ENCARGADO GENERAL	868,09
CAPATAZ DE CAMPO	868,09
OFICIAL 1ª OFICIOS VARIOS	792,60
ESPECIALISTA OFICIOS VARIOS	751,08
ESPECIALISTA FONTANERO	751,08
ESPECIALISTA MECANICO	751,08
ESPECIALISTA ELECTRICISTA	751,08
ESPECIALISTA JARDINERO	751,08
AYUDANTE DE ESPECIALISTA	739,77
PEON	724,97
CONSERJE	739,77
LIMPIADORA	739,77
MOZO DE CUADRA	739,77
AYUDANTE DE CUADRA	724,97
CADDY MASTER	777,50
STARTER	777,50
MONITOR	777,50
CUIDADOR CUARTO DE PALOS	751,08
RECOGEPELOTAS	739,77
ASPIRANTE MENOR 18 AÑOS	490,80
art. 10 b) Plus de Empresa	339,08
art. 12 a) Plus de Transporte	60,10
art. 12 b) Plus Vestuario	12,02
art. 13 a) Ayuda escolar Guardería	60,10
- Ayuda escolar Preescolar	78,13
- Ayuda escolar Primaria	90,10
- Ayuda escolar ESO-Bachillerato	108,18
- Ayuda escolar Univ. Grado sup.	126,21
art. 13 b) Ayuda escolar Discapacitado	60,10
art. 13 c) Premio Reyes.	60,10