

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA**CONSEJERIA DE EMPLEO,
IGUALDAD Y JUVENTUD****DELEGACION PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del convenio para el personal de la «Asociación Recreativa Los Alcores», número de código de convenio 4500042, suscrito, de una parte, por tres representantes de la Asociación, y de otra, en nombre de los trabajadores, por su Delegado de Personal, firmado en 20 de julio de 2010 y presentado ante este Organismo el 30 septiembre de 2010, y una vez recabado diversos informes el día 14 de diciembre de 2010, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y artículo 8 del Decreto 98 de 2010, de 1 de junio de 2010, por el que se establece la Estructura orgánica y las competencias de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud y Decreto 77 de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo hoy Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud), esta Delegación Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 16 de diciembre de 2010.—El Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, Pedro Antonio López Gómez.

ACTA

En Talavera de la Reina, a 20 de julio de 2010, en las oficinas de la Asociación Recreativa Los Alcores, se reúne la Comisión Deliberante del convenio de empresa Asociación Recreativa «Los Alcores», compuesta por los representantes de la Asociación, don Félix de la Llave Avis, como Presidente; don José-Jesús Sánchez Fernández, como Secretario de Organización, y don José Luis Álvarez García, como Secretario de Administración; y de los representantes de los trabajadores, don Marino Sevilla López (Delegado del Personal) y don Wenceslao Blázquez Clavero, (Empleado fijo), acordando por unanimidad redactar el texto articulado del convenio, que queda unido a la presente acta, y que sustituye en la totalidad al anterior convenio, el cual será presentado a su registro por la autoridad laboral.

Que en prueba de conformidad y aceptación firman la presente acta y el texto del convenio colectivo de la empresa «Asociación Recreativa Los Alcores», que se une a la misma, por todos y cada uno de los señores anteriormente indicados en el lugar y fecha indicados al comienzo.

Por la empresa: El Presidente, Félix de la Llave Avis.—El Secretario de Organización, José Jesús Sánchez Fernández.—El Secretario de Administración, José Luis Álvarez García.

Por los trabajadores: El Empleado fijo, Wenceslao Blázquez Clavero.—El Delegado de Personal, Marino Sevilla López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
ASOCIACION RECREATIVA «LOS ALCORES»****CAPITULO I****Artículo 1.—Ambito de aplicación.**

El presente convenio colectivo de empresa regulará las relaciones de trabajo entre la Asociación Recreativa «Los Alcores», con domicilio social en finca Vista Alegre, término municipal de Cazalegas (Toledo), y el personal a su servicio de los centros de trabajo ubicados en el Club «Los Alcores», término municipal de Cazalegas y oficinas en Talavera de la Reina, calle San Isidro, número 3-1.º

CAPITULO II

Artículo 2.–Vigencia, duración y prórroga.

El presente convenio estará vigente entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2011.

Llegado su vencimiento, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no es denunciado con un mes de antelación como mínimo por cualquiera de las partes, dando comunicación escrita a la vez a la otra parte.

Los conceptos económicos tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2010, abonándose dentro del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Artículo 3.–Prelación de normas.

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal.

En lo no previsto expresamente en el texto del presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 4.–Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este convenio, en tanto estas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas.

Quedan exceptuadas de lo establecido en los párrafos anteriores aquellas mejoras concedidas en base a un rendimiento superior al normal, a características del puesto de trabajo personal o cualquier otra contraprestación establecida por un mayor rendimiento expreso o penosidad en el trabajo, así como las normas venideras de carácter general que ostenten la condición de derecho necesario y no compensable en cómputo anual.

Artículo 5.–Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente convenio surtirá efectos a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

Artículo 6.–Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros de la Junta Directiva de la Asociación en representación de la empresa, y por parte de los trabajadores otros tres miembros, considerándose como domicilio de la citada comisión a estos efectos el domicilio de la empresa.

Asesores: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Funciones específicas:

- 1.-Interpretación auténtica del convenio.
- 2.-Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
- 3.-Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4.-Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 5.-Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. La Comisión Paritaria otorgará tal calificación por unanimidad de todos sus miembros.

En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días, y en el segundo, en el máximo de diez días. Ambos en relación con la fecha de notificación certificada.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integren.

Las partes acuerdan que, en caso de discrepancia se someten a aplicar las pautas marcadas por el Acuerdo sobre Solución extrajudicial de Conflictos (A.S.E.C.).

CAPITULO III

Artículo 7.–Contratación.

El personal, en función de la modalidad de contratación, se clasificará en:

a) Personal fijo: Es aquel trabajador/a que se precisa de modo permanente para realizar los trabajos propios de la actividad de la empresa.

b) Personal eventual: Es el personal contratado temporalmente por la empresa para atender exigencias circunstanciales, acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

c) Personal de obra o servicio determinado: Es el trabajador/a contratado para realización de obras o servicio determinado.

Artículo 8.–Clasificación funcional.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecuta en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales: Administrativo, manuales u oficios varios.

- a) Administrador-contable.
- b) Auxiliar administrativo.
- c) Vigilante-encargado.
- d) Vigilantes.
- e) Portero/a.
- f) Guarda noche.
- g) Disc-jockey discoteca.
- h) Limpiador/a.
- i) Socorrista piscinas.
- j) Ayudante/a oficios varios.

Artículo 9.–Trabajos de superior e inferior categoría.

El personal afectado por este convenio podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente superior, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de noventa días al año alternos o consecutivos.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su categoría laboral.

Al personal con capacidad física disminuida, la empresa tratará de acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Los trabajadores/as de las categorías de vigilantes, portero y guarda, en los horarios que sea necesario, por que se prevea no hay afluencia de socios al Club Los Alcores, realizarán trabajos de mantenimiento, oficios diversos, sin merma en la remuneración de su categoría.

Artículo 10.–Preaviso de cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un periodo de antelación de siete días naturales.

El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción en su liquidación de finiquito correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar.

La notificación de cese se realizará por escrito, que el trabajador/a firmará devolviéndole un ejemplar con el enterado.

Artículo 11.–Excedencia.

Se estará a lo dispuesto por lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

CAPITULO IV

Artículo 12.–Organización del trabajo.

La facultad de organización del trabajo corresponde a la junta directiva de la asociación o a las personas en que ésta delegue en cumplimiento de sus funciones. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas contenidas en este convenio y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento y con previo acuerdo y consenso con la representación de los trabajadores.

Artículo 13.–Jornada de trabajo.

La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores elaborará el calendario laboral, debiendo exponerlo en lugar visible en todos los centros de trabajo. Se establece una jornada laboral de cuarenta horas semanales, con las únicas limitaciones de respetar el tope diario de nueve horas de trabajo ordinarias. Dadas las características de la empresa los trabajadores podrán prestar servicios en domingos y festivos y descansar durante el resto de la semana. El descanso semanal en ningún caso será inferior a día y medio consecutivo. Los días festivos trabajados se pagarán como horas extraordinarias festivas. El personal de oficina hará jornada continua de trabajo de lunes a sábado durante el periodo del 15 de Junio al 15 de Septiembre. Todos los sábados de invierno librarán alternándose, realizando durante la semana el horario necesario para el cómputo de las cuarenta horas semanales. El resto de personal hará jornada continua en temporada de piscinas, salvo que por libranza de un compañero haya necesidad de un día a la semana hacer jornada partida. Disc-jokey y limpiador/a, trabajarán en invierno a tiempo parcial por horas y en temporada de piscinas a jornada completa. Los trabajadores que hagan jornada continua igual o superior a seis horas disfrutarán dentro de su jornada, de un descanso de quince minutos por jornada, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado. La jornada máxima diaria no podrá superar las nueve horas de trabajo efectivo. Si bien se podrá pactar la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, no pudiéndose superar en ningún caso las nueve horas diarias de trabajo efectivo. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas. El personal que realice la sustitución del Guarda cuando éste se encuentre en periodo de vacaciones, si al

terminar dicha sustitución, al día siguiente tiene que incorporarse a su puesto de trabajo, trabajará en jornada de tarde, corriendo la jornada de mañana a cargo de la empresa. El personal que realice sustitución de guarda de noche recibirá una compensación económica diaria de doce euros. En el caso de coincidir un festivo en periodo de descanso semanal este se compensará con otro día libre dentro de la misma semana y en su defecto se cobrará como horas extraordinarias.

Artículo 14.–Horas extraordinarias.

Serán horas extraordinarias las que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y las realizadas en festivos partiendo de la base que serán siempre de carácter voluntario, excepto las de fuerza mayor. Se abonarán las horas extraordinarias al precio que se detallan en el anexo I de tablas salariales.

Las horas extraordinarias pueden ser compensadas con descansos, por cada hora extra realizada de lunes a domingo, con dos horas de jornada normal y por cada hora extra realizada en festivo y nocturnas por tres horas de jornada.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas ordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador/a en el parte correspondiente.

Para que los representantes legales de los trabajadores puedan controlar las horas extraordinarias que se realicen la empresa hará entrega de copia-resumen mensual de las realizadas a dichos representantes.

Artículo 15.–Vacaciones.

El personal afecto por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, que serán distribuidas de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores antes de la finalización del primer mes del año en curso.

Si la empresa no concede las vacaciones durante el periodo comprendido entre los meses de temporada de piscinas, abonará a los empleados que lleven más de un año de alta continuada en la empresa una bolsa de vacaciones, cuya cuantía queda reflejada en el anexo I de tablas salariales, que se abonará en el mes de septiembre de cada año. Todo el personal fijo disfrutará al menos una semana durante los meses de junio a septiembre, sin que afecte para el cobro de la bolsa de vacaciones.

Si en el momento de iniciar el periodo vacacional el trabajador/a estuviese en situación de I.T., tendrá derecho al disfrute de las mismas dentro del año natural cuando se incorpore a su puesto de trabajo. El nuevo periodo de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el trabajador/a.

El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo. Los trabajadores eventuales de temporada lo disfrutarán antes de finalizar su contrato de trabajo.

Artículo 16.–Licencias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos, abonándose éstos como efectivamente trabajados:

- a) Por matrimonio, quince días.
- b) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica ambulatoria sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, hospitalización, accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales; por desplazamiento fuera de la localidad de residencia, cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Un día por boda de hijo o hermano.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Para el cumplimiento de un deber de carácter público o privado el tiempo indispensable para ello.
- g) Se concederán permisos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento del personal con derecho a retribución, cuando se cuente con la aprobación de la empresa, o la asistencia a dichos cursillos haya partido de la misma.
- h) El personal que realice estudios para la obtención de un título profesional tendrá derecho a los permisos necesarios para realizar los exámenes oportunos.
- i) El tiempo necesario para asistir al funeral, por fallecimiento de parientes de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, dentro de la provincia de residencia del trabajador.

Todo ello sin perjuicio de los derechos que otorgue la legislación general vigente.

En ningún caso los permisos y licencias concedidos podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

Se podrá solicitar hasta diez días sin sueldo por año, que se concederán siempre que no entorpezca el normal desenvolvimiento del Club.

Tendrá la misma consideración que cónyuge, la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y así lo haya comunicado con una antelación de seis meses y por escrito a la empresa.

Artículo 17.–Ferias de mayo y septiembre y asuntos propios.

El personal afecto a este convenio disfrutará de un día libre en las ferias de mayo y septiembre de Talavera de la Reina, independientemente de sus días libres correspondientes.

Todo el personal que lleve más de un año continuado de alta en la empresa disfrutará de dos días de libre disposición para asuntos propios, sin merma de su salario, debiendo comunicar a la empresa al menos con una semana de antelación el día que disponga, pero sin necesidad de justificación.

CAPITULO V**Artículo 18.–Régimen disciplinario.**

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden aquellas.

Artículo 19.–Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias en leves, graves y muy graves.

Artículo 20.–Faltas leves.

- a) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo, que produzcan deterioro leve de este.
- b) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- c) Participar en riñas o juegos.

Artículo 21.–Faltas graves.

- a) La reincidencia o reiteración en falta leve en el plazo de un mes.
- b) Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se causa perjuicio grave para la empresa.
- c) No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando deriva perjuicio grave para la empresa.
- d) Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
- e) La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas de los señores socios del Club o de sus compañeros de trabajo.

Artículo 22.–Faltas muy graves.

- a) La reincidencia y reiteración en faltas graves en el plazo de dos meses.
- b) Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un periodo de tres meses.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza a las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
- d) Destrozar o causar desperfectos en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- e) La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el código penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.
- f) Violar el secreto de correspondencia de la empresa.
- g) Originar riñas o peleas.
- h) Conducta de acoso laboral por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 23.–Sanciones.

Por faltas leves:

–Amonestación verbal.

–Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

–Suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de siete días.

Por faltas muy graves:

–Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a diez días, ni superior a un mes.

Las sanciones por faltas leves, graves y muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o se da cuenta a la autoridad gubernativa, si procede.

Artículo 24.–Prescripciones.

Las faltas leves prescribirán a los siete días, las graves a los quince días y las muy graves a los treinta días, desde el momento en que fueron cometidas.

CAPITULO VI**Artículo 25.–Salario base mensual.**

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, el salario base mensual será el fijado en las tablas anexas.

Todos los trabajadores percibirán el abono de los haberes correspondientes a cada mes,

antes del último día hábil del mismo.

La empresa vendrá obligada, a petición del trabajador/a, a conceder un anticipo por el importe del salario base mensual devengado.

Artículo 26.–Plus de transporte.

En concepto de transporte y de tiempo de desplazamiento se abonará el importe que queda reflejado en el anexo I de tablas salariales.

Artículo 27.–Plus de antigüedad.

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio se establecen en quinquenios del ocho por ciento.

Se respetará el valor de trienios del ocho por ciento, como derecho adquirido, a los trabajadores que ya lo vienen cobrando y será de aplicación a los siguientes trienios.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del cincuenta por ciento, como máximo a los veinticinco años.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

Artículo 28.–Plus de asistencia.

El trabajador recibirá un plus mensual por asistir al trabajo cuya cuantía queda reflejada en el anexo I de tablas salariales.

Artículo 29.–Pagas extraordinarias.

El personal comprendido en este convenio percibirá las siguientes pagas extraordinarias:

- 31 de marzo, quince días.
- 30 de junio, treinta días.
- 31 de octubre, quince días.
- 20 de diciembre, treinta días.

Artículo 30.–Comida.

La empresa adquiere el compromiso de gestionar ante el abastecedor de los servicios de restaurante del Club Los Alcores, para que se dé de forma gratuita a tres empleados de vigilancia, como máximo, la comida del mediodía, todos los días de la semana, siempre que tengan horario partido y permanezcan en las instalaciones del Club durante su periodo de descanso.

Lo anterior queda condicionado a que esté en funcionamiento el servicio de restaurante del Club Los Alcores y no se les dará en los días que por libranzas de dicho restaurante permanezca cerrado y temporada de piscinas.

Si por las circunstancias que fueren no funcionase el servicio de restaurante la empresa estará obligada a reunirse con los empleados afectados y ver la forma de compensar las comidas que por no haber servicio de restaurante se deja de percibir.

CAPITULO VII

Artículo 31.–Derecho de reunión e información.

Se estará a lo dispuesto en esta materia en el E.T. y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 32.–Horas sindicales.

El Delegado del Personal dispondrá de dieciséis horas sindicales al mes para el ejercicio de sus funciones representativas.

CAPITULO VIII

Artículo 33.–Beneficios sociales.

Como premio de jubilación por un descanso merecido, la empresa abonará en concepto de premio el equivalente al importe líquido percibido por el trabajador el último mes completo trabajado, siendo requisito necesario para tener dicho derecho el llevar un mínimo de diez años de alta continuada en la empresa.

CAPITULO IX

Artículo 34.–Equipamiento de trabajo.

La empresa proporcionará a los trabajadores el siguiente equipamiento:

Personal de vigilancia y control puerta:

–En invierno, una camisa de manga larga, un pantalón y una chaqueta. Una prenda de abrigo cada dos años. En verano: Dos camisas de manga corta y dos pantalones.

–Personal de trabajos manuales:

Dos trajes de trabajo al año y un par de botas. Para temporada de invierno un chaleco de abrigo.

–Al personal de limpieza:

Dos batas al año.

–Al personal de ropero:

En invierno, una blusa, una falda y una chaqueta. En verano, una blusa y una falda o pantalón.

CAPITULO X**Artículo 35.–Complementos en caso de incapacidad temporal (I.T.).**

En los casos de I.T. por enfermedad o accidente la empresa abonará a partir del cuarto día en que se produzca, el complemento necesario para que juntamente con la prestación de la Seguridad Social el trabajador perciba el cien por cien del salario total que viene percibiendo en el momento de la baja.

CAPITULO XI**Artículo 36.–Seguro acumulativo de accidentes.**

La empresa mantendrá con una entidad aseguradora una póliza colectiva de accidentes a favor de los trabajadores afectados por el presente convenio, entregando a éstos el certificado individual correspondiente. Las cuantías a percibir serán de 15.000,00 euros por fallecimiento y 21.000,00 euros por invalidez permanente, a causa del accidente sobrevenido a los asegurados y se entenderán tanto en el desarrollo de su trabajo como en su vida privada.

Salvo indicación contraria y expresa de los asegurados, se entenderán como beneficiarios para el cobro del capital en caso de fallecimiento de las personas aseguradas, a los herederos legítimos de éste. La falta de este seguro acarreará la responsabilidad de la empresa.

Esta póliza es independiente de la Seguridad Social.

CAPITULO XII**Artículo 37.–Requisitos en caso de despido.**

Dadas las características de la empresa, y para evitar arbitrariedades, se pacta expresamente que los despidos que en su caso pudiera efectuar la junta directiva de la Asociación Recreativa «Los Alcores», y sin perjuicio de lo que determine la autoridad judicial correspondiente, tendrá el carácter de provisional hasta su ratificación por la asamblea general, a cuyo fin se deberá convocar a ésta, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación del despido.

Si la propuesta de despido no fuese ratificada por dicha asamblea extraordinaria, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo sin merma de sus derechos y cobrando los salarios dejados de percibir en ese período, en caso contrario, el despido quedará confirmado desde la fecha de su notificación.

CAPITULO XIII**Artículo 38.–Salud, seguridad y prevención de riesgos laborales.**

Los trabajadores, en la prestación del servicio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

La empresa está obligada a evaluar los riesgos y adoptar las medidas necesarias para evitarlos y, cuando esto no sea posible, a proporcionar todos los medios de protección eficaces, como señales, vallas, prendas reflectantes, ropa y calzado de seguridad, etc.

Se acoplará a las personas de mayor edad o con salud delicada para que realicen los trabajos de menor esfuerzo físico dentro de su categoría.

Serán de cuenta de la empresa los reconocimientos o revisiones médicas. El resultado de dicho reconocimiento será entregado al trabajador.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

La empresa está obligada a facilitar al personal, antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos, se informará asimismo al Delegado de Prevención o, en su defecto a los representantes de los trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Las partes se comprometen a la adopción de medidas para impedir cualquier tipo de discriminación, manteniendo la estricta igualdad de trato en todos los ámbitos entre hombres y mujeres, quedando nulo cualquier acuerdo que no vaya encaminado en el sentido de la igualdad.

DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté regulado de forma expresa en este convenio se estará como derecho supletorio a lo dispuesto en la legislación laboral y general vigente.

ANEXO I**TABLAS SALARIALES**

Tablas salarios año 2010 (1 de enero a 31 de diciembre), en euros

Categoría trabajador	Salario base mensual	Plus asistencia mensual	Plus transp. mensual
Administrador-contable	1.625,32	24,37	185,65
Auxiliar administrativo	834,68	24,37	185,65
Vigilante-encargado	1.040,39	24,37	185,65
Vigilantes	979,08	24,37	185,65
Portero	979,08	24,37	185,65
Guarda nocturno	979,08	24,37	185,65

(1) Disc-jockey y vig. accesos con minusv. (temp. pisc.)	762,80	24,37	185,65
(1) Limpiador/a ropero, temporada piscinas	762,80	24,37	185,65
Socorrista piscinas	662,79	24,37	185,65
Ayudante/a oficios varios	662,79	24,37	185,65

Categoría trabajador	Salario hora (2)	Plus transporte Jornada trabajada
(1) Disc-Jockey discoteca y vigilante zona deportiva, con minusvalía por horas.	6,55	6,19
(1) Limpiador/a ropero por horas	6,55	6,19

(1) Trabajadores fijos en invierno a tiempo parcial por horas y en temporada piscinas a jornada completa.

(2) Incluido P/P. Pagas extras y días festivos. Trabajadores a tiempo parcial por horas.

Bolsa vacaciones:

413,96 euros.

Precio horas extra:

Horas normales personal fijo: 11,31 euros.

Horas normales personal de temporada: 10,85 euros.

Horas festivos que no sean domingos y nocturnas, personal fijo: 14,72 euros.

Horas festivos que no sean domingos y nocturnas, personal temporada: 14,11 euros.

Horas noches fin de año y Reyes: 34,15 euros.

Sustituciones Guarda noche vacaciones: 12,62 euros/día.

Cláusula de revisión salarial:

Se acuerda abonar a todo el personal la diferencia que exista entre el 1,3 por 100 de subida salarial que establece para el 2010, y el aumento de I.P.C. más 0,5 puntos, que resulte para el año 2010.

Revisión salarial año 2011:

Todos los conceptos salariales y pluses del año 2010 se incrementarán en el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2010 más 0,5 puntos para el 2011.

Cláusula de revisión año 2011:

Se acuerda abonar a todo el personal la diferencia que exista entre la subida que se establece del I.P.C. real más 0,5 puntos de 2010, y el I.P.C. más 0,50 puntos que resulte para el año 2011.

ANEXO II

Comisión paritaria:

La Comisión Paritaria a que hace referencia el artículo 6 del presente convenio está formada por el Presidente, Secretario de Organización y Secretario de Administración de la Asociación Recreativa Los Alcores, en representación de la empresa y el Delegado del Personal y otros dos empleados con contrato indefinido a petición siempre del delegado de personal.

Club Los Alcores, 20 de julio de 2010.

Por la empresa Asociación Recreativa Los Alcores: El Presidente, Félix de la Llave Avis.—El Secretario de Organización, José Jesús Sánchez Fernández.—El Secretario de Administración, José Luis Álvarez García.

Por los trabajadores: El trabajador fijo, Wenceslao Blázquez Clavero.—El Delegado de Personal, Marino Sevilla López.

N.º I.-13313