



## **CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "II Convenio Colectivo del Club de Tenis Cabezarubia". Expte.: 10/025/2010. (2010061951)*

Visto: el texto del II Convenio Colectivo del Club de Tenis Cabezarubia (código de Convenio n.º 1000972), suscrito el uno de julio de dos mil diez, de una parte por el representante de empresa, y de otra por el delegado de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); en el Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

### ACUERDA :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 15 de julio de 2010.

El Director General de Trabajo,  
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

CLUB DE TENIS CABEZARRUBIA  
CÁCERES  
II CONVENIO COLECTIVO

Cáceres, a 1 de julio de 2010.

### ÍNDICE

- Artículo 1. Ámbito de aplicación.
- Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.
- Artículo 3. Organización del trabajo.
- Artículo 4. Comisión Paritaria.
- Artículo 5. Jornada laboral.
- Artículo 6. Comunicación de las ausencias.



Artículo 7. Descanso semanal.

Artículo 8. Vacaciones.

Artículo 9. Permisos.

Artículo 10. Licencias.

Artículo 11. Suspensión del Contrato.

Artículo 12. Excedencias.

Artículo 13. Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 14. Retribución Salarial.

Artículo 15. Antigüedad.

Artículo 16. Pagas extraordinarias.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Artículo 18. Dietas y desplazamientos.

Artículo 19. Nocturnidad.

Artículo 20. Días festivos.

Artículo 21. Vestuario y uniformidad.

Artículo 22. Salud laboral.

Artículo 23. Prestaciones.

Artículo 24. Seguro de Convenio.

Artículo 25. Anticipos.

Artículo 26. Jubilación anticipada.

Artículo 27. Premio a la dedicación.

Artículo 28. Formación.

Artículo 29. Régimen disciplinario.

Artículo 30. Sanciones.

Artículo 31. Prescripción.

Artículo 32. Cancelación.

Artículo 33. Denuncia a instancia de parte.

Artículo 34. Cláusula de revisión salarial.

Artículo 35. Garantías Sindicales.

Artículo 36. Derecho supletorio.

Artículo 37. Partes que lo conciertan.

Artículo 38. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el Asec-Ex y en su reglamento de aplicación.

Anexo I. Tabla salarial mensual mínima para el año 2010.

Anexo II. Dietas y desplazamientos para el año 2010.

Anexo III. Categorías profesionales.

Anexo IV. Grados de consanguinidad o afinidad.

**Artículo 1. *Ámbito de aplicación.***

El presente Convenio Colectivo establece las normas por las que se regulan las relaciones laborales y condiciones de trabajo entre el Club de Tenis Cabezarrubia y el personal laboral vinculado al mismo, con las excepciones que se establecen en este artículo.

A efectos del presente Convenio, se entiende por personal con relación laboral del Club de Tenis Cabezarrubia a los trabajadores del mismo fijos en plantilla, a los contratados con contrato de duración determinada o a cualquier figura contractual admitida por la legislación laboral vigente.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- Los profesionales cuya relación con el Club de Tenis Cabezarrubia se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.
- El personal cuya relación se haya formalizado o se formalice expresamente fuera de Convenio.

**Artículo 2. *Vigencia y denuncia del Convenio.***

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1.º de enero de 2009, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto su publicación oficial por el Organismo Administrativo competente, hasta el 31 de diciembre de 2011. No obstante lo anterior, y en evitación de vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada la vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro Convenio.

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito dirigido a la Dirección Provincial de Trabajo y a la otra parte de la representación negociadora. Dicha denuncia deberá ser realizada como mínimo con un mes de antelación a la fecha de terminación del Convenio. Caso de no ser denunciada válidamente por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

**Artículo 3. *Organización del trabajo.***

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Junta Directiva del Club de Tenis Cabezarrubia, la cual podrá delegar en las personas que considere oportuno con el fin de que se cumplan las directrices que ella marque y sin perjuicio de los derechos de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La adecuación de la plantilla al trabajo a realizar.



- La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- La racionalización y mejora de los métodos de trabajo.

**Artículo 4. Comisión Paritaria.**

Dentro de los 15 días siguientes a la firma del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria formada por tres representantes de la Junta Directiva y tres representantes de los trabajadores.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Conciliación y arbitraje.

Los acuerdos de la comisión deberán adoptarse por mayoría de los miembros de la misma siendo obligatorios y vinculantes para ambas partes.

Los acuerdos de carácter económico requerirán la aprobación de la Junta Directiva.

Las reuniones de este órgano se celebrarán, con carácter ordinario, cada tres meses y, con carácter extraordinario, a instancia de cualquiera de las dos partes, en un plazo no superior a 5 días desde la solicitud de reunión.

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

**Artículo 5. Jornada laboral.**

La jornada laboral para todo el personal comprendido en el presente Convenio será de 40 horas semanales.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, computable como trabajo efectivo, siempre que la duración de ésta sea de, al menos, cinco horas y media. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios. En los turnos de mañana, este descanso se realizará en el tiempo comprendido entre las 11 y las 12 horas; en los turnos de tarde, entre las 20 y las 21 horas.

La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estarán en función de la naturaleza del puesto y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa negociación con la representación sindical.

En los trabajos que exijan la presencia continua, tal como vigilancia, conservación y mantenimiento, se establecerán turnos rotativos entre los trabajadores de esas tareas, siempre que ello sea necesario.

Podrán establecerse jornadas y horarios especiales en los casos en que el trabajo sea nocturno, a turnos o se desarrolle en condiciones singulares.

**Artículo 6. Comunicación de las ausencias.**

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en las que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso



inmediato al responsable del control del cumplimiento horario, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede.

#### **Artículo 7. Descanso semanal.**

Cada trabajador tendrá derecho a un descanso semanal ininterrumpido de, al menos, un día y medio. En cualquier caso, descansará, como mínimo, un domingo al mes excepto el personal adscrito al servicio de limpieza dada las características del Club de Tenis y las peculiaridades de su trabajo.

El personal de administración que trabaje los sábados descansará, al menos, un sábado al mes.

#### **Artículo 8. Vacaciones.**

Cada trabajador tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas o a la parte proporcional en el caso de servicios inferiores al año.

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año, en un mes o en dos periodos quincenales, siempre que sean compatibles con las necesidades del servicio. Cuando se aleguen necesidades de servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un periodo determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito suficientemente motivado.

Todos los empleados deberán comunicar sus periodos vacacionales a la empresa antes del día 20 de abril de cada año y si, por necesidades del servicio, se le denegaran se le debería comunicar antes del 20 de mayo.

En caso de discrepancia entre trabajadores para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

Las vacaciones se deberán disfrutar dentro del año al que correspondan.

#### **Artículo 9. Permisos.**

El trabajador del Club de Tenis Cabezarrubia, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- 15 días naturales en caso de contraer matrimonio.
- 2 días naturales en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- 3 días naturales por nacimiento o adopción de hijo.
- 5 días naturales en el caso de enfermedad grave, fallecimiento, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada.
- 5 días naturales en el caso de fallecimiento de cónyuge o familiar de 1.º grado de consanguinidad o afinidad.



- 2 días naturales en el caso de fallecimiento de familiar de 2.º grado de consanguinidad o afinidad.
- 2 días por traslado del domicilio habitual.
- 5 días por asuntos propios, previa solicitud y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estos días no podrán acumularse al periodo vacacional.
- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica debiendo acreditarse con el justificante del servicio sanitario correspondiente.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente. En el supuesto que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre para el personal administrativo, deportivo y recreativo.

En caso de tener que realizar desplazamiento los plazos citados se verán ampliados en 2 días.

#### **Artículo 10. Licencias.**

Los trabajadores fijos, con al menos tres años de antigüedad, tendrán derecho a solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios por un periodo no superior a un mes al año, no pudiéndose solicitar esta licencia más de una vez en el transcurso de un año.

La concesión de dicha licencia está supeditada a las necesidades del servicio.

La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de 20 días desde su recepción.

El tiempo de disfrute de esta licencia no computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre y normativa concordante.

#### **Artículo 11. Suspensión del contrato**

Los trabajadores del Club de Tenis Cabezarrubia tendrán derecho a la suspensión del contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del periodo a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- Por maternidad de la mujer trabajadora la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- Por privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.



— Por el ejercicio del derecho de huelga.

**Artículo 12. Excedencias.**

Se reconoce una excedencia voluntaria, con derecho a reingreso en los tres meses siguientes a la solicitud de incorporación, para los trabajadores fijos con más de un año de antigüedad.

Dicha excedencia será por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La solicitud se cursará con un mes de antelación a la fecha de inicio.

El derecho de esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia.

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria sí les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad.

**Artículo 13. Extinción del contrato de trabajo.**

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 14. Retribución Salarial.**

Al personal del Club de Tenis Cabezarrubia se le aplicarán las retribuciones que les correspondan en función de su categoría profesional y de acuerdo con la tabla salarial mínima establecida en el Anexo I adjunto al presente Convenio.

Dicha retribución se abonará por meses vencidos, mediante abono en la cuenta bancaria del trabajador, entre los días 25 y 28 de cada mes.

La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos del Club.

**Artículo 15. Antigüedad.**

Se reconoce un complemento de antigüedad, constituido por el 6% del salario base reflejado en la tabla salarial mínima establecida en el Anexo I adjunto al presente Convenio, que se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años continuados de relación laboral prestando servicios en el ámbito de aplicación de este convenio.

La antigüedad devengada con anterioridad a la firma del presente Convenio se mantendrá en nómina bajo el concepto de "antigüedad consolidada".

**Artículo 16. Pagas extraordinarias.**

Todos los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad del salario base del convenio más todas las percepciones salariales debiendo ser abonadas los días 15 de los meses de junio y diciembre.



Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como completo.

Los trabajadores que presten su servicio en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

### ***Artículo 17. Horas extraordinarias.***

Quedan suprimidas las horas extraordinarias de carácter habitual.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes podrán ser realizadas.

Así mismo, podrán realizarse aquellas horas extraordinarias por necesidades puntuales, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de las actividades del Club.

Las horas extraordinarias serán compensadas, preferentemente, con descansos dentro de los 30 días posteriores a la realización de las mismas. Si la organización del trabajo no permitiera esta compensación, dichas horas serán abonadas mediante el incremento del 50% sobre la cuantía de la hora ordinaria, la cual viene determinada por el salario base y cuyo valor figura en la tabla salarial mínima establecida en el Anexo I adjunto al presente Convenio. Si las horas extraordinarias se realizaran en día festivo el incremento sería del 100%. Estos porcentajes se aplicarán, igualmente, si son compensadas con descanso.

El pago de las horas extraordinarias será incompatible con el pago por las horas realizadas durante las noches de Reyes, Carnavales, Ferias y Nochevieja.

En las jornadas de descanso o por ausencia o retraso del vigilante nocturno el personal de mantenimiento que esté de servicio permanecerá en el club hasta la llegada del vigilante nocturno o bien hasta el cierre de todas las instalaciones, debiéndosele pagar las horas extraordinarias que, por estas circunstancias, haya realizado.

Si tuviera que trabajar la mañana siguiente tendrá derecho a un descanso igual a las horas extras realizadas.

### ***Artículo 18. Dietas y desplazamientos.***

Los trabajadores que, por necesidad del servicio y previa autorización del Administrador, tengan que efectuar viajes o desplazamientos, percibirán la dieta y los gastos de kilometraje especificados en el Anexo II adjunto al presente Convenio Colectivo.

### ***Artículo 19. Nocturnidad.***

También se fija la cantidad de 150 euros por noche a abonar a aquellos operarios que realicen el trabajo en horario de 22 horas a 6 horas en las noches de Reyes, Carnavales, Ferias y Nochevieja.



**Artículo 20. Días festivos.**

Los días festivos son los estipulados en el Calendario Laboral Oficial.

Aquellos trabajadores que presten servicio en alguno de esos días festivos tendrán derecho bien a un día de descanso a disfrutar en los treinta días siguientes o bien a percibir el cien por cien del salario real diario.

**Artículo 21. Vestuario y uniformidad.**

El personal adscrito a los servicios de mantenimiento, vigilancia, limpieza y conserjería será provisto, anualmente, del siguiente vestuario para el desarrollo de su trabajo:

— Mantenimiento:

Una equipación de invierno consistente en dos cazadoras, dos pantalones, dos camisas, una gorra, un par de botas de seguridad y, cada dos años, un anorak.

Una equipación de verano consistente en tres camisas, dos calzonas y, cada dos años, un par de zapatillas de verano.

— Vigilancia:

Una equipación de invierno consistente en dos cazadoras, dos pantalones, dos camisas, una gorra, un par de botas de seguridad y, cada dos años, un anorak.

Una equipación de verano consistente en tres camisas, dos pantalones y, cada dos años, un par de zapatillas de verano.

— Limpieza:

Una equipación anual consistente en dos rebecas de lana, tres chaquetas, cuatro pantalones, dos pares de zuecos para invierno, un par de zuecos para verano y, cada dos años, un anorak.

— Conserjería:

Una equipación de invierno consistente en dos americanas, dos pantalones, dos camisas, dos corbatas y, cada dos años, un anorak.

Una equipación de verano consistente en tres camisas y dos pantalones.

Todo el vestuario del personal de mantenimiento, vigilancia y limpieza llevará grabado en la parte superior trasera la expresión "Club de Tenis Cabezarrubia" y el escudo del Club en la parte superior delantera.

Igualmente llevarán en la chaquetilla un identificador con el escudo del Club, nombre y apellidos del trabajador y servicio al que está adscrito.

La ropa del vestuario de verano se entregará en el mes de abril y la de invierno en octubre.

El empleado deberá procurar que su ropa de trabajo tenga, de forma permanente, un aspecto digno.



No se permitirá la utilización de vestuario distinto al de la empresa.

### ***Artículo 22. Salud laboral.***

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa de desarrollo de la misma, los empleados del Club de Tennis Cabezarrubia tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por ello el Club de Tennis Cabezarrubia facilitará a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen, así como un reconocimiento médico anual a todo el personal vinculado al presente Convenio.

La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador debiendo firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

### ***Artículo 23. Prestaciones.***

En los supuestos de accidente de trabajo o "in itinere", enfermedad profesional o enfermedad común, el Club de Tennis Cabezarrubia complementará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100% del salario real desde el primer día del hecho causante y siempre y cuando se justifique ante la empresa tal situación mediante el documento de baja médica oficial.

### ***Artículo 24. Seguro de Convenio.***

El Club de Tennis Cabezarrubia concertará en el plazo de 60 días desde la firma del presente Convenio un seguro que cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo o "in itinere" o enfermedad profesional que asegure la percepción de 30.000 euros a los herederos del trabajador o a éste según los casos.

### ***Artículo 25. Anticipos.***

Los trabajadores del Club de Tennis Cabezarrubia, con contrato fijo y una antigüedad de, al menos tres años, podrán solicitar un anticipo de hasta dos mensualidades sin intereses y con un periodo de devolución máximo de 24 meses. La solicitud será estudiada, valorada y resuelta por la Junta Directiva del Club de Tennis Cabezarrubia.

Ningún trabajador que haya obtenido un anticipo podrá solicitar otro hasta transcurridos 24 meses de la amortización completa del anterior.

Si un trabajador con un anticipo sin amortizar causara baja en la empresa, la cantidad que le restara amortizar le será minorada del correspondiente finiquito.



La devolución de los anticipos se practicará por importes iguales en cada mensualidad, mediante la deducción en las nóminas correspondientes y a partir del mes siguiente al de la concesión del anticipo.

**Artículo 26. Jubilación anticipada.**

Previo acuerdo entre el trabajador y la empresa, el trabajador podrá acogerse a una jubilación anticipada a la edad mínima legal de jubilación de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

**Artículo 27. Premio a la dedicación.**

El trabajador del Club de Tenis Cabezarrubia recibirá en concepto de premio al jubilarse la siguiente cantidad:

- Con más de 16 años de antigüedad, el equivalente a 2 mensualidades.
- Con más de 22 años de antigüedad, el equivalente a 4 mensualidades.
- Con más de 30 años de antigüedad, el equivalente a 6 mensualidades.

La base para el cálculo de dichos premios será la última nómina completa bruta percibida por el trabajador y la antigüedad la reconocida por la empresa.

En caso de jubilación anticipada estos premios se verán disminuidos en una mensualidad cualquiera que sea el número de años de jubilación anticipada del trabajador.

**Artículo 28. Formación.**

El Club de Tenis Cabezarrubia contemplará en sus Presupuestos anuales una partida para la financiación de cursos de formación para su personal.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación profesional.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación y/o perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo.

**Artículo 29. Régimen disciplinario.**

Los trabajadores podrán ser sancionados, en virtud de incumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas a continuación:

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

- Retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.



- La incorrección con los socios, invitados, compañeros o subordinados.
- Las faltas, no repetidas de asistencia al trabajo, sin causa justificada.
- El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos siempre que no causen graves perjuicios.
- En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.
- La falta de notificación, en tiempo y forma, de los correspondientes partes de baja y, en su caso, de confirmación de incapacidad transitoria.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- La desconsideración con los socios e invitados.
- La utilización de vestuario distinto al de la empresa.
- El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de 10 horas al mes.
- La tercera falta injustificada de asistencia al trabajo en un periodo de tres meses cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- La grave perturbación del trabajo.
- El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- La falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos.
- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo.
- Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.



- El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, estatuto de los trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden moral o material.
- La embriaguez o consumo de drogas durante la jornada laboral.
- La falta de cumplimentación y presentación de los Partes de Incidencia cuando éstas se produzcan.
- La falta de registro de las entradas y las salidas en el sistema de control de presencia del personal, lo que se considerará como abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días en un mes.
- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes o durante más de veinte al trimestre.
- Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas o sin posibilidad de cancelar al menos dos faltas graves.
- El acoso sexual.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo, ajenos al puesto desempeñado.
- El quebrantamiento del deber de reserva profesional.
- La manipulación de datos con ánimo de falsificación.
- El uso de los medios materiales propiedad del Club de Tenis Cabezarrubia para intereses particulares de tipo económico.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por los subordinados.
- El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del



mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

**Artículo 30. Sanciones.**

La potestad sancionadora corresponde en exclusiva a la Empresa y las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso del trabajador.

El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño a los intereses del Club, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.

**Artículo 31. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que el Club de Tenis Cabezarrubia tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 32. Cancelación.**

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

**Artículo 33. Denuncia a instancia de parte.**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional.

**Artículo 34. Cláusula de revisión salarial.**

Se establece la revisión automática anual de todos los conceptos retributivos pactados en este Convenio y que estarán sujetos a un incremento anual de 0,25% por encima del aumento anual del IPC real del INE.

Este incremento comenzará a aplicarse en la nómina de enero de cada año.

**Artículo 35. Garantías Sindicales.**

El Club de Tenis Cabezarrubia, previa solicitud por escrito del trabajador afectado, descontará de su nómina la cuota sindical establecida por el Sindicato a que pertenezca y la ingresará en la cuenta corriente que al efecto se le señale por el Sindicato.

El crédito de horas sindicales será el fijado en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, que es de 15 horas mensuales para los delegados de personal.

En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Artículo 36. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

**Artículo 37. Partes que lo conciertan.**

Son partes firmantes del presente Convenio del Club de Tenis Cabezarrubia de Cáceres, por la representación empresarial la Junta Directiva del Club de Tenis Cabezarrubia de Cáceres y por los trabajadores sus representantes legales.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

**Artículo 38. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el Asec-Ex y en su reglamento de aplicación.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos siguientes:

- Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el art. 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Los conflictos surgidos durante la negociación del Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto Colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven al bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.



- Los conflictos que den origen a la convocatoria de una huelga o que suscite sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representantes sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de Mediación-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a Arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

### **ANEXO I**

#### **TABLA SALARIAL MENSUAL MÍNIMA PARA EL AÑO 2010**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	MENSUALIDAD EN EUROS			
	SALARIO BASE	COMPLEMENTO SALARIAL	JEFATURA DE MANTENIMIENTO	NOCTURNIDAD
GERENTE	1.650			
ADMINISTRATIVO	1.371			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.128			
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	1.222			
CONSERJE	1.075			
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.465			
LIMPIADORA	767			
PEÓN ORDINARIO	767			
VIGILANTE NOCTURNO	945			

### **ANEXO II**

#### **DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS PARA EL AÑO 2010**

(Del 1 de enero al 31 de diciembre)

CONCEPTOS	EUROS
KILOMETRAJE (euros/kilómetro)	0,25
DESPLAZAMIENTO A CÁCERES	5,00
COMIDA	16,00
CENA	16,00
ALOJAMIENTO (por noche)	50,00

La cuantía de los gastos de desplazamiento en líneas regulares de transportes aéreos, marítimos o terrestres supondrá, en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado.





### **ANEXO III**

#### **CATEGORÍAS PROFESIONALES**

Se relacionan a continuación las distintas categorías profesionales establecidas en el Club de Tenis Cabezarrubia y una definición no exhaustiva de las responsabilidades más significativas propias de cada una de ellas.

#### **GERENTE.**

Será el responsable directo de los Recursos Humanos del Club, ejerciendo el seguimiento, control y gestión directa de los mismos, siguiendo los criterios establecidos por el Presidente y aquellos que se desprendan de su contrastada formación y categoría profesional.

Actuará como punto de apoyo a los miembros de la Junta Directiva debiendo recibir de éstos toda la información necesaria para una eficaz gestión.

Será el encargado de la administración general y contable, con el apoyo del personal administrativo contratado, y atendiendo a los criterios que en este sentido exponga el Secretario General para una eficaz administración de los Recursos del Club.

Velará por el secreto a la intimidad y el respeto al socio, custodiando y gestionando los archivos del Club de manera efectiva.

Llevará, de forma directa y personal, las relaciones con Socios, Instituciones, Organismos, Proveedores, Acreedores y Entidades Bancarias.

#### **ADMINISTRATIVO.**

Es el trabajador que realiza trabajos administrativos de gran complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo. Será responsable de los ejercicios contables del Club, confección de estadísticas complejas, confección de presupuestos, compra de material, así como otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados.

#### **AUXILIAR ADMINISTRATIVO.**

Es aquel/aquella empleado/a con conocimientos básicos de su profesión que a las órdenes de un superior, colabora con éste, realizando las tareas administrativas elementales para el correcto funcionamiento del Club.

Atenderá el teléfono y cuidará y mantendrá al día el "Tablón de Administración" y la "Agenda Permanente" de las Vocalías.

Ejercerá el control y seguimiento del servicio de Biblioteca y Videoteca.

Se responsabilizará del registro de Entrada y Salida y de la emisión de la correspondencia del Club y, en ausencia del Conserje, de su recogida y entrega.

Llevará la gestión y control del archivo y de la Base de Datos del Club.

Realizará la correspondiente transcripción de las Actas de todas las reuniones que lleven a cabo los distintos órganos del Club.

Igualmente, y en ausencia del Conserje, se encargará de copiar, fotocopiar y ensobrar las circulares, llevar a cabo aquellos trabajos elementales que le sean asignados y asumir el control de las inscripciones a Torneos, Excursiones, Actividades, Cursos, etc.



#### AYUDANTE DE MANTENIMIENTO.

Es aquel empleado que con escasos conocimientos de un oficio que, sin llegar a los exigidos al Oficial de 2.ª, realiza los cometidos de los distintos oficios.

Tendrá a su cargo la apertura y cierre de las instalaciones, el encendido y apagado de luces y calderas de calefacción.

En ausencia del Conserje será el encargado de la vigilancia de las dependencias e instalaciones en general y de la exigencia del cumplimiento de las normas de régimen interior en cuanto a comportamiento y uso de las mismas.

También, en ausencia del Conserje, será el encargado de la venta de tickets para las distintas pistas e instalaciones deportivas y de la venta a los socios de aquellos artículos que les sean necesarios para la práctica de la actividad correspondiente (Pelotas de Tenis, de pádel, barajas, etc.).

Igualmente en ausencia del Conserje y del Controlador será el responsable de comprobar y cumplir las normas establecidas por la Junta Directiva para el acceso de los socios, invitados, proveedores, etc. a las instalaciones del Club.

Incorporará a sus funciones habituales las correspondientes al Peón Ordinario si este puesto estuviera vacante o no existiera.

#### CONSERJE.

Será el responsable de copiar, fotocopiar y ensobrar las circulares, realizar los encargos que se le encomienden entre unos y otros departamentos, recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo aquellos trabajos elementales que le sean asignados.

Atenderá el teléfono y cuidará y mantendrá al día los distintos tablones de anuncios, excepto el "Tablón de Administración" y la "Agenda Permanente" de las Vocalías.

Será el encargado de la venta de tickets para las distintas pistas e instalaciones deportivas y de su control.

Igualmente será el responsable de la venta a los socios de aquellos artículos que les sean necesarios para la práctica de la actividad correspondiente (Pelotas de Tenis, de pádel, barajas, etc.).

Será el encargado de la vigilancia de las dependencias e instalaciones cubiertas y de la exigencia del cumplimiento de las normas de régimen interior en cuanto a comportamiento y uso de las mismas.

Tendrá a su cargo la apertura y cierre de las instalaciones y el encendido de las luces de las dependencias de interior.

Llevará el control de las inscripciones a Torneos, Excursiones, Actividades, Cursos, etc.

Antes de terminar su jornada de trabajo revisará el salón de juegos y recogerá todas las piezas de juegos de mesa.

Adquirirá la prensa los fines de semana.



En ausencia del Controlador será el responsable de comprobar y cumplir las normas establecidas por la Junta Directiva para el acceso de los socios, invitados, proveedores, etc. a las instalaciones del Club.

#### JEFE DE MANTENIMIENTO.

Es aquel con conocimientos teóricos-prácticos de diversos oficios y especialización en alguno de ellos que los practique y aplique con el mayor grado de perfección, organización y limpieza.

Será el responsable directo de todo el personal adscrito al Servicio de Mantenimiento del Club formado por los Oficiales de Mantenimiento de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, los Ayudantes de Mantenimiento, los Peones Ordinarios, el Vigilante Nocturno y el Servicio de Limpieza.

Deberá coordinar, organizar y realizar todas aquellas tareas que le sean ordenadas tanto por el Administrador del Club como por el Presidente o Vocal correspondiente.

Será el responsable directo, con la ayuda del personal a su cargo, del mantenimiento integral del Club para que esté en perfectas condiciones de uso y disfrute por parte de los Socios.

#### LIMPIADORA.

Es aquella empleada que se ocupa del aseo y limpieza de todas las instalaciones cubiertas del Club y del mobiliario que en ellas se encuentre, es decir: despachos, salones, cafetería, conserjería, vestuarios, gimnasio, botiquín, aseos, escaleras, pasillos, halls, lámparas, apliques, cuadros, ventanas, cristales, ceniceros, papeleras, mesas, mesitas auxiliares, polvo, telarañas, etc., etc. Igualmente deberá responsabilizarse de aquellas labores de lavado, cosido y planchado de la ropa del Club, como puede ser: cortinas, visillos, fundas colchonetas, tapetes, manteles, telas mesas de reuniones, telas decorativas de la caseta de ferias, etc.

#### PEÓN ORDINARIO.

Es aquel empleado sin conocimientos específicos de oficio alguno y que realizará aquellos cometidos de los distintos oficios que le encargue el Jefe u Oficial de Mantenimiento.

#### VIGILANTE NOCTURNO.

Será el encargado de la vigilancia nocturna del Club, de sus dependencias, instalaciones y patrimonio, tanto exterior como interior.

Revisará, diariamente, todas las puertas, ventanas, luces interiores y exteriores y los grifos y cisternas de todos los vestuarios y de todos los servicios.

En temporada, deberá poner y quitar los aspersores para el riego, regar todas las zonas ajardinadas del Club, setos, plantas, alcorques, etc.

Deberá vaciar y limpiar, diariamente, todas las papeleras exteriores del Club.

Revisión de lámparas y bombillas, tanto interiores como exteriores, que estén fundidas y de todo el cerramiento metálico del Club y emisión y presentación del Parte de Incidencia correspondiente.

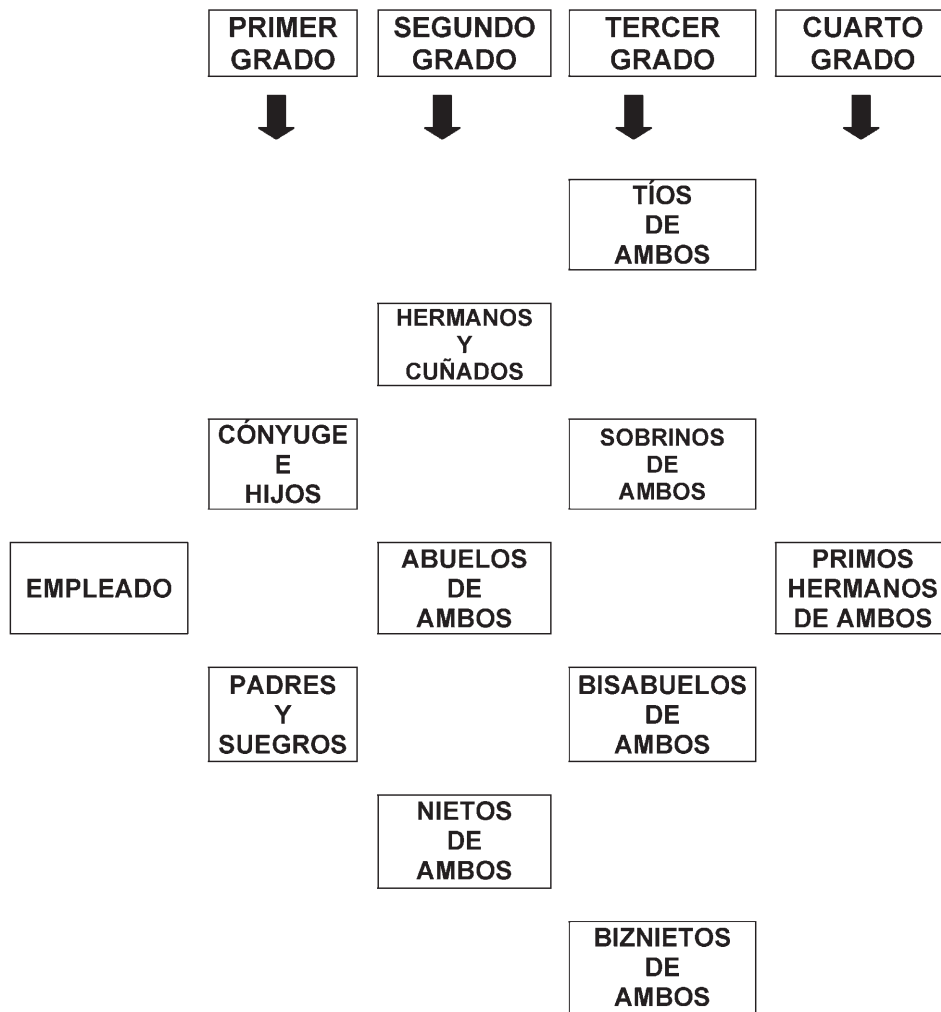
En temporada de verano se responsabilizará de regar y cepillar las pistas azules de tenis y las de pádel.

Diariamente se preocupará de recoger todas las piezas de los distintos juegos de mesa tanto del salón de juegos como de la pérgola.



**ANEXO IV**

**GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD**



...