

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA REAL AERO CLUB DE VIGO

Código de Convenio número 36000022011982

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa REAL AERO CLUB DE VIGO, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo delegados de persoal, en data 18 de outubro do 2016.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 12 de decembro do 2016.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,



Esta xefatura territorial,

A C O R D A:

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA
REAL AERO CLUB DE VIGO**

CONDICIONES GENERALES

Art. 1º.—*Ámbito de aplicación:*

El presente Convenio regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa REAL AERO CLUB DE VIGO y sus productores/as que prestan servicios en los centros de trabajo de la empresa que están situados en la provincia de Pontevedra

Art. 2º.—*Vigencia:*

www.cigservizos.org

Sin perjuicio de la entrada en vigor por aprobación de la autoridad laboral y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sus efectos económicos comenzarán a regir a partir de 1º de Enero de 2016

Art. 3º.—*Duración y prórrogas:*

El presente convenio tendrá la duración de un año, contando a partir de la fecha de su entrada en vigor, hasta el 31 de Diciembre de 2016. Este Convenio se entenderá denunciado a todos los efectos el 1º de noviembre de 2016, fecha en que las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio.



CONDICIONES LABORALES**Art. 4º.—Vacaciones:**

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones de TREINTA DIAS naturales, de los que al menos 22 días serán laborables.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad o siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 5º.—Días no recuperables:

Los días no recuperables se consideran como horas extras, independientemente de que coincidan en descanso semanal, debiendo ser abonadas en los meses que corresponda al 175%. Tendrán esta misma consideración los días 24 y 31 de Diciembre.

Art. 6º.—Horario laboral:

El horario de trabajo en las distintas secciones del Club, se extenderá, con carácter general, desde las 7:00 de la mañana, hasta las 12 de la noche de lunes a viernes y 1:30 horas de la madrugada los sábados exceptuando al sereno/a. Dentro de estas horas se desarrollará la jornada legal de 40 horas semanales por trabajador/a. A tal efecto, y con referencia a cada una de las actividades que el Club desarrolla, se establece el cuadro horario específico para cada una de aquéllas, que se acompaña al presente Convenio.

Art. 7º.—Los trabajadores/as que presten sus servicios en domingo, tendrán derechos a disfrutar un domingo de cada tres.



Art. 8º.—Uniformes:

La Empresa dotará al personal con uniforme completo, incluido calzado adecuado, cada año. A los trabajadores/as que realicen su trabajo en el campo, la empresa les proveerá con ropa de abrigo y de agua.

Art. 9º.—Vestuario y aseo:

La Empresa pondrá al servicio del personal vestuarios y aseos, dotados de taquillas, duchas y demás accesorios propios de estos servicios, en las Instalaciones de Peinador, así como en el local de la C/Reconquista.

Art. 10º.—Excedencias:

El personal afectado por el presente Convenio, que lleve 2 años al servicio efectivo en la Empresa, tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un mes, ni superior a 5 años, estando obligada la Empresa al reingreso del excedente que lo solicite, al menos con un mes de antelación de la terminación del tiempo de excedencia, y no podrá volver a la situación de excedencia voluntaria hasta transcurridos dos años de la terminación de excedencia. Bien entendido que la obligatoriedad a cargo de la Empresa de reincorporar al excedente es inexcusable, contratándose para estos supuestos a una persona que sustituya al excedente con un contrato de la misma duración de la excedencia.

Art. 11º.—Licencias:

El personal tendrá derecho a que se le conceda permiso, con percepción de los salarios correspondientes, en los siguientes casos y por el tiempo que se expresa:

- 1) Cuatro días por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos/as y padres del cónyuge. En desplazamientos fuera de la provincia, dos días más.
- 2) Dos días por fallecimiento de hermanos/as, hermanos/as políticos, nietos/as y abuelos/as. En desplazamientos fuera de la provincia, dos días más.
- 3) Un día por matrimonio de hijos/as o hermanos/as.
- 4) Cuatro días por alumbramiento de esposa.
- 5) Veinte días por matrimonio del trabajador/a.
- 6) Dos días por enfermedad grave, internamiento en centro hospitalario o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. En desplazamientos fuera de la provincia, dos días más.



7) Los/as trabajadores/as para asistir a consulta médica dispondrán de un mínimo de 8 horas/año, (previa solicitud a la Dirección de la Empresa, con conocimiento del Delegado de Personal y Administración. Se retribuirán de la siguiente manera:

- Las 8 primeras horas/año se abonarán por su salario.
- De 9 h a 16h/año se retribuirán al 50% de su salario.
- De 16 h en adelante no se retribuirán, no obstante el/la trabajador/a a su elección podrá recuperar las horas.

8) Dispondrán de 8 h/año para asuntos propios previa solicitud a la Dirección de la Empresa.

9) Las ausencias de más de un día seguirán tratándose como indica el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12º.—Revisión médica:

La empresa efectuará a sus trabajadores/as una revisión médica cada año, siempre y cuando ésta venga solicitada a través del delegado de personal.

Art. 13º.—Permiso por lactancia

Las/os trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, al comienzo o al final de la jornada laboral o de alguno de los turnos de la misma, que habrá de pactarse de mutuo acuerdo con la empresa; no obstante lo cual, la trabajadora o el trabajador, podrán acogerse a la posibilidad de dividir la hora de ausencia al trabajo en dos fracciones de media hora.

Siempre a elección de el/la trabajador/a, este podrá sustituir el ejercicio del derecho de lactancia tal y como está establecido por la ley, por la acumulación de 15 días naturales al permiso de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Art. 14º.—Protección a embarazadas ó en periodo de lactancia:

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.



En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Art. 15º.—Violencia de Género:

Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Art. 16º.—Acoso:

Los trabajadores/as tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Art. 17º.—Comedores:

La empresa pondrá a disposición del personal que tenga que comer en el centro de trabajo un local adecuado.

Art. 18º.—Garantías delegado empresa

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores/as, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.



c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado/a de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados/as de personal o miembros/as del comité de empresa:

- 1.º Hasta cien trabajadores/as, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores/as, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores/as, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores/as, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados/as de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 19º.—Retribuciones:

En la tabla salarial anexa se señalan las retribuciones correspondientes a cada categoría del personal. Dichas retribuciones serán consideradas como base de cálculo a todos los efectos.



Art. 20º.—Antigüedad:

Los aumentos periódicos por año de servicio, consistirán en trienios del 10% para el primero y el 6% para el segundo, hasta un máximo del 60%. El tanto por cien se calcula sobre el salario base, siempre dentro de los límites que marca la Ley.

Art. 21º.—Pagas Extraordinarias:

El personal afectado por el presente Convenio recibirá anualmente tres pagas extraordinarias, por el importe de una mensualidad, que serán efectivas en los días 31 de Marzo, 17 de Julio y 15 de Diciembre.

Art. 22º.—Incapacidad Temporal:

En los casos de enfermedad o accidente que produzca internamiento en centro asistencial, la Empresa abonará a los trabajadores/as afectados una cantidad que añadida a las prestaciones que abona la Seguridad Social, complete el 100% de su salario real, por Incapacidad Temporal. También se abonará dicho 100% en los casos de accidente laboral producido dentro del centro de trabajo, desde el primer día de la baja.

Art. 23º.—Nocturnidad:

Se establece un plus de nocturnidad por los trabajos realizados después de las 22 horas, con exclusión de los correspondientes a los serenos/as, en una cantidad de 76,09 € mensuales, haciéndose constar en nómina de los trabajadores/as afectados por aquella circunstancia. Este plus se incrementará cada año con el tanto por ciento acordado en la tabla salarial.

Art. 24º.—Manutención:

La empresa abonará por este concepto 258,52 € mensuales ó lo pagará directamente al restaurante en concepto de comida del personal. Esta cantidad se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que se incrementa la tabla salarial.

Art. 25º.—Becas:

La Empresa establece para ayuda de los estudios de los hijos/as de los productores/as 2 becas anuales por un importe de 281,38 € cada una. A tal efecto durante el mes de Agosto de cada año, los productores/as interesados presentarán documentación de méritos escolares del beneficiario/a para quien se solicita, e indefectiblemente las notas obtenidas en el Curso anterior. Para poder beneficiarse de las mismas, las notas tendrán que alcanzar un nivel mínimo de aprobado y se adjudicarán a los 2 solicitantes con mejores calificaciones.



Art. 26º.—Premio de Jubilación:

Llegada la edad de jubilación y en el momento en que el trabajador/a cese en la empresa, percibirá un premio equivalente al importe de dos mensualidades que su último salario en activo, en el caso de que llevara al servicio efectivo de la misma más de 5 años y menos de 10. Este premio se elevará a la cifra de tres mensualidades en el supuesto de que los años al servicio efectivo de la misma fuesen de 10.

Si el trabajador/a falleciese antes de su jubilación, cumpliendo cualquiera de los dos plazos de servicio efectivo en la Empresa que señala el párrafo anterior, la indemnización será percibida por su cónyuge, o en su defecto por los hijos/as, o los ascendentes mayores de 70 años. En estos casos los importes de indemnización serán de tres mensualidades, si el servicio efectivo del trabajador/a en la Empresa estuviera comprendido entre los 5 y 10 años; de 6 mensualidades entre los 10 y 15 años; de 9 mensualidades entre los 15 y 20 años y 12 mensualidades de 20 en adelante.

A efectos aclaratorios tendrá la consideración de mensualidad el último salario, la suma de los conceptos de salario base más antigüedad.

Art. 27º.—Plus de transporte:

Se establece un plus de transporte para el personal de campo en una cuantía de 49,46 €, que se abonarán mensualmente en los doce meses del año. Este concepto se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que se incremente la tabla salarial.

Art. 28º.—Bolsa de Navidad:

Los trabajadores/as percibirán de la Empresa la bolsa de Navidad en Diciembre.

DISPOSICIONES FINALES**Art. 29º.—Legislación subsidiaria:**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, estará a lo que dispone la Reglamentación de Trabajo para los locales de Espectáculo y Deportes, y además de general aplicación.

Art. 30º.—Comisión Paritaria:

Con idéntico término de vigencia del Convenio, queda constituida una Comisión Paritaria como Órgano con el cometido específico de conocer, vigilar, interpretar y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre lo estipulado en el mismo le sean formalmente sometidas. La Comisión estará compuesta por dos miembros, de los cuales cada una de las partes designará uno. Dichos miembros designados por cada parte deberán haber pertenecido a la Comisión Negociadora del Convenio.



La Comisión fija como sede de las reuniones las oficinas de la empresa sitas en Avda Aeropuerto s/n, CP 36318 Vigo.

La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Para que las reuniones sean válidas, tendrán que asistir por parte de la empresa un miembro como mínimo y el 50% de la representación sindical.

Tomarán los acuerdos por unanimidad.

Los pronunciamientos de la Comisión no privarán del derecho al uso de las vías administrativas o jurisdiccionales.

Art. 31º.—No aplicación del Régimen Salarial y Condiciones Laborales:

1. El incremento salarial pactado en este convenio, no se aplicará en todo o en parte, en el caso de la estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

2. Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición delante de los trabajadores o de sus representantes, por una parte, y ante la comisión paritaria, por otra, acompañando la siguiente documentación:

a) Memoria explicativa de la solicitud.

b) Documentación que acredite la causa invocada, entre la que, necesariamente figurará la presentada ante la Agencia Estatal de Administración Tributaria y el Registro Mercantil, referida a los tres últimos ejercicios.

c) Propuesta salarial alternativa que contemplará en todo caso, la recuperación de la pérdida salarial negociada.

d) Propuesta de viabilidad para el futuro de la empresa.

3. La empresa y los trabajadores o sus representantes, podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días, que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria para que ejerza su control y el acuerdo alcance eficacia plena.

4. En el caso de no alcanzarse acuerdo, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria que será competente para resolver en definitiva y, si es el caso, fijarlas condiciones salariales alternativas.



5. En todo caso, el procedimiento a seguir será el establecido en el Decreto 101/2015 de 18 de junio, publicado el 22 de Julio de 2015 en el DOG, por lo que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de Convenios Colectivos y se regula su funcionamiento.

Art. 32º.—El presente Convenio está firmado por le Delegado/a de Personal y por el Director-Gerente.

POR EL DELEGADO DE PERSONAL

Fdo: D. David Blanco Bello

DNI: 36111956R

POR LA EMPRESA

Fdo: D. Adolfo Suanzes Legeren

DNI: 36063689B

TABLA SALARIAL 2016
INCREMENTO 0%

	15 PAGAS	12 PAGAS
OFICIAL DE 3.A	864,66 €	1.080,83 €
<i>PERSONAL ADMINISTRATIVO</i>		
GERENTE	1.324,71€	1.655,89 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO/A	950,42 €	1.188,01 €
AUX. ADMINISTRATIVO/A	831,70 €	1.039,62 €
<i>PERSONAL CAMPO</i>		
CAPATAZ	1.047,74 €	1.309,68 €
JARDINERO/A JEFE	885,59 €	1.106,99 €
JARDINERO/A	831,70 €	1.039,62 €
PEÓN	831,70 €	1.039,62 €
<i>PERSONAL SUBALTERNO</i>		
CONSERJE	864,65 €	1.080,81 €
SERENO/A	831,70 €	1.039,62 €
PERSONAL LIMPIEZA	831,70 €	1.039,62 €
MASTER CADDIE	831,70 €	1.039,62 €
<i>PERSONAL BAR</i>		
COCINERO/A	831,70 €	1.039,62 €
CAMARERO/A	831,70 €	1.039,62 €
PLUS TRANSPORTE		49,46 €

POR EL DELEGADO DE PERSONAL

Fdo: D. David Blanco Bello

DNI: 36111956R

POR LA EMPRESA

Fdo: D. Adolfo Suanzes Legeren

DNI: 36063689B



**CUADRO HORARIO
SECCIÓN LIMPIEZA**

LOCAL RECONQUISTA: De 8:00 a 12:00h y de 17:00 a 20:00h

PEINADOR: De lunes a viernes de 8:00 a 14:00h

Sábado de 8:00 a 14:00h y de 22:00 a 1:00h

SECCIÓN JARDINERÍA

DE LUNES A JUEVES: De 7.00h. a 15:15 h

VIERNES: De 7:00h. a 14:00 h

SECCIÓN OFICINA

HORARIO DE INVIERNO: Desde el 1 de Octubre hasta el 31 de Marzo.

De 9:00 a 15:00h para cubrir Master Caddie y oficina

De 9:00 a 14:00h y de 15:00 a 18:30h para oficina

HORARIO DE PRIMAVERA: Desde el 1 de Abril hasta el 31 de Mayo.

De 9:00 a 15:00h para cubrir Master Caddie y oficina

De 9:00 a 15:00h y de 15:00 a 19:30h para oficina

HORARIO DE VERANO: Desde el 1 de Junio hasta el 30 de Septiembre.

De 8:30 a 15:00h para cubrir Master Caddie y oficina

De 8:30 a 15:00h y de 15:00 a 19:00h para oficina

El Horario para cubrir Master Caddie, se realizará en semanas alternas, por el personal de oficina.

MASTER CADDIE

De 9:00 a 23:00h



Venres, 24 de marzo de 2017

Nº 59

PERSONAL BAR PEINADOR*HORARIO DE INVIERNO: Desde el 1 de Octubre hasta el 31 de Marzo*

De 10:00 a 21:00h

HORARIO DE VERANO: Desde el 1 de Abril hasta el 30 de Septiembre

De 10:00 a 22:00h

POR EL DELEGADO DE PERSONAL

Fdo: D. David Blanco Bello

DNI: 36111956R

POR LA EMPRESA

Fdo: D. Adolfo Suanzes Legeren

DNI: 36063689B

Vigo, 08/03/2017.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.

www.cigservizos.org