

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Traballo e Benestar

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Relacións Laborais

*Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo da empresa Sporting Club Casino de A Coruña*

Visto o texto do convenio colectivo da empresa SPORTING CLUB CASINO DE A CORUÑA (código 15002652011990), que subscribiu a comisión negociadora con data do 23 de xullo de 2013, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

#### RESOLVE:

1.º.–Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.–Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 6 de agosto de 2013.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO

#### CONVENIO COLECTIVO DEL SPORTING CLUB CASINO DE LA CORUÑA

El presente convenio colectivo fue suscrito y aprobado con fecha quince de mayo de dos mil trece, por todos los miembros de la mesa negociadora compuesta,

De una parte, como representación legal del Sporting Club Casino de la Coruña, entidad sin ánimo de lucro con NIF G-15006976, por su presidente, D. Juan José Medín Guyatt, y su gerente, D. Rafael Fuertes Cortés y,

De otra parte, como representantes electos de los trabajadores del Club, en su condición de delegados de personal, todos ellos por el sindicato CIG, D. Ramón Sande Carnota, D. Agustín Manuel Sánchez Castro y D. Javier Núñez Postigo.

Todos los comparecientes, después de reconocerse mutuamente capacidad suficiente para representar a la parte social y a la empresa, acuerdan de forma unánime aprobar el texto del documento que sigue, el cual es firmado por todos los integrantes de la mesa negociadora.

#### ARTÍCULO 1.–ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo es de aplicación en todos los centros o lugares de trabajo que pueda tener, o en los que de cualquier forma pueda desarrollar su actividad estatutaria, el Sporting Club Casino de La Coruña, que es una sociedad cultural, deportiva, social y de ocio, sin ánimo de lucro, con NIF: G15006976 y domicilio social en c/ Real, 83, 15003 A Coruña.

#### ARTÍCULO 2.–ÁMBITO FUNCIONAL.

Desde la fecha de su aprobación, las relaciones laborales entre el Sporting Club Casino de La Coruña y sus trabajadores se regularán exclusivamente por el presente convenio colectivo, sin que a partir de esa fecha pueda ser de aplicación ningún otro.

### **ARTÍCULO 3.-ÁMBITO PERSONAL.**

El presente convenio será de aplicación a todo el personal del Sporting Club Casino de La Coruña, quedando excluidos del mismo, otros trabajadores que presten servicios al Club a través de empresas externas, con carácter de autónomo o bien por cuenta de cualquier otra empresa o entidad.

### **ARTÍCULO 4.-ÁMBITO TEMPORAL.**

Independientemente del día de su publicación, el presente convenio entrara en vigor el día quince de mayo de dos mil trece y tendrá una duración inicial, salvo disposiciones legales o causas de fuerza mayor que pudieran imposibilitar su aplicación, hasta el 31 de diciembre del año dos mil dieciséis.

Al término de su vigencia inicial, este convenio podrá prorrogarse tácitamente por períodos anuales salvo denuncia expresa y fehaciente de alguna de las partes, que habrá de realizarse por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de su vigencia temporal inicial o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Con efectos de 1.º de enero de cada año, mientras dure su vigencia inicial y en los casos en que se produzca prórroga, se aplicará una revisión de todos los conceptos de la tabla salarial equivalente a la aplicación a los mismos de la variación interanual del IPC conocida en el mes de diciembre del año anterior. En el caso de que el convenio fuera denunciado por alguna de las partes se iniciará una negociación, según lo legalmente establecido, permaneciendo vigentes durante la duración de la misma las condiciones del convenio denunciado.

Durante el período de esta negociación se seguirá aplicando, si es el caso, la revisión del IPC señalada en el párrafo anterior y si al término de este plazo no se llegase a un acuerdo, se estará a lo establecido en la legislación de aplicación.

### **ARTÍCULO 5.-CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.**

Todas las condiciones económicas o de cualquier otra índole establecidas en este convenio tienen la condición de mínimas, por lo que otros pactos anteriores, cláusulas, condiciones y situaciones actuales ya implantadas para los trabajadores que a la firma del convenio sean fijos de plantilla, y que impliquen para los mismos condiciones más beneficiosas a las aquí convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando, a excepción de la jornada laboral (que queda establecida según lo que se indica en el artículo 12), del plus de antigüedad y de vinculación (que quedan congelados para todo este personal), de las pagas extraordinarias de abril y septiembre (que aunque se suprimen, se continúa prorrateando su importe según lo señalado en el articulado de este convenio) y del plus de transporte y premio de jubilación, en su caso, que subsistirán de acuerdo a lo también pactado específicamente en este convenio.

A la fecha de la firma del presente convenio, se prorrateará la parte proporcional de los pluses de antigüedad y de vinculación que estuviesen pendientes de devengar para los trabajadores fijos de la empresa y se sumarán a los pluses de este tipo ya devengados para determinar el importe definitivo consolidado de los mismos, quedando congelados estos pluses a partir de dicha fecha. Este importe definitivo consolidado y así calculado no será compensable ni absorbible y al mismo se le aplicará el 1.º de enero de cada año la variación interanual experimentada por el IPC, tal como queda señalado en el artículo 4.

### **ARTÍCULO 6.-PLUS DE TRANSPORTE.**

Se establece un plus de transporte en la cuantía de cuatro € con treinta y cinco céntimos (4,35 €) al día, con independencia de donde resida el trabajador. Este plus únicamente se abonará por día de asistencia efectiva al trabajo.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada partida percibirán adicionalmente un complemento de un 25% más de este plus en los días en que suceda tal circunstancia.

No será de aplicación el abono de este plus, ni de su complemento, a los trabajadores que, de forma esporádica u ocasional, prolonguen su actividad diaria a partir de las veintitrés horas, ni a aquellos a los que se les contrate exclusivamente para un determinado evento o actividad específica puntual, por entenderse que, en estos casos, está ya incluido en la remuneración previamente pactada para tal servicio.

Este plus será revisado el 1.º de enero de cada año en función de la variación interanual experimentada por el IPC, tal como queda señalado en el artículo 4.

### **ARTÍCULO 7.-PLUS DE ANTIGÜEDAD Y DE VINCULACIÓN.**

A partir de la fecha de la firma del presente convenio quedan suprimidos estos pluses para todo el personal, con la única excepción que se indica en el párrafo siguiente.

Los trabajadores que a la firma de este convenio tuviesen carácter de fijos de plantilla y que viniesen disfrutando de pluses de este tipo, seguirán manteniendo el importe definitivo consolidado de los mismos de acuerdo con lo establecido y previsto en el artículo 5 de este convenio.

### **ARTÍCULO 8.-RETRIBUCIONES.**

A partir de la firma del presente convenio, los salarios base que corresponda aplicar a los diversos grupos profesionales que sean de aplicación serán los que figuran en la tabla del anexo I de este convenio a los que, con efectos de 1.º de enero de cada año, les será de aplicación una revisión según la variación interanual que experimente el IPC, conforme a lo establecido en el artículo 4.

#### **ARTÍCULO 9.-PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

Para todos los trabajadores a los que le sea de aplicación este convenio, se establecen dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, consistentes en 30 días de salario base, incrementado, en su caso, con el importe consolidado del antiguo plus de antigüedad y del plus de vinculación que pudiera corresponder a cada trabajador.

Para los trabajadores que en el momento de la firma del presente convenio viniesen disfrutando de más de dos gratificaciones extraordinarias, el importe anual agregado de aquellas que se suprimen, computado tal como se indica en el párrafo anterior, no será compensable ni absorbible y se prorrateará entre las 12 mensualidades ordinarias anuales, siéndole de aplicación la revisión interanual del IPC conforme a lo establecido en el artículo 4.

#### **ARTÍCULO 10.-DOTE POR MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO.**

El empleado que, llevando con carácter fijo más de 2 años en la empresa, contraiga matrimonio o se constituya como pareja de hecho inscrita en los registros oficiales correspondientes y continúe trabajando en la misma, percibirá, en concepto de dote, una mensualidad de retribución que comprenderá el Salario base más, en su caso, el importe de la antigüedad y vinculación consolidada según lo establecido en el artículo 5.

El trabajador sólo tendrá derecho una vez a esta dote durante toda su vida laboral en la empresa.

#### **ARTÍCULO 11.-VACACIONES.**

El período de vacaciones para todo el personal afectado por este convenio será de treinta días naturales y se abonará como si de una mensualidad se tratase, excluido el plus de transporte.

En caso de no poder conjugar las solicitudes o los intereses de todos los empleados para confeccionar los cuadros de vacaciones, los períodos vacacionales se rotarán anualmente entre todos los trabajadores.

Las vacaciones para cada empleado serán fijadas con suficiente antelación y de acuerdo con las previsiones de las necesidades del Club, en todo caso antes del día 1 de diciembre del año anterior, entre el Club y los representantes legales de los trabajadores, sin que en ningún caso se puedan dividir las mismas en más de dos períodos durante cada año natural.

Una vez que queden cubiertas las necesidades de atención a los distintos servicios del Club se procurará que todo trabajador que lo desee pueda disfrutar al menos de 15 días de vacaciones en el período comprendido entre el 1.º de junio y el 30 de septiembre de cada año.

La incapacidad temporal interrumpirá el período de vacaciones y una vez terminada ésta se fijará de común acuerdo entre el interesado, el Club y los representantes de los trabajadores una nueva fecha en que sea posible el disfrute de las mismas.

#### **ARTÍCULO 12.-JORNADA LABORAL.**

Debido a las peculiaridades específicas de atención a sus asociados el Club desarrolla su actividad todos los días del año, pudiendo el horario habitual de atención a los socios estar comprendido entre las siete de la mañana y las veintitrés horas, sin perjuicio de que ese horario pueda ampliarse o reducirse en casos especiales o excepcionales.

Para todos los trabajadores, se establece que la duración máxima de la jornada de trabajo será de 1.692 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual, lo que supone 38 horas de promedio semanal, una vez ya deducidos treinta días de vacaciones, 14 días festivos oficiales, dos días de asuntos propios, un día adicional por aniversario del Club y los demás descansos reglamentarios, pudiendo estar distribuidas para todo el personal de lunes a domingo con los descansos legalmente establecidos.

Por las necesidades de atención a los distintos servicios del Club se podrá distribuir de manera irregular la jornada de trabajo o, en su caso, partir la misma en dos turnos.

En caso de jornada continuada, habrá un descanso intermedio de veinte (20) minutos cada día, que contará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. En los casos de jornada partida este descanso será de diez (10) minutos en cada turno.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido de descanso semanal. En el caso de los trabajadores menores de edad éste descanso semanal ininterrumpido será de dos días.

Debido a las peculiaridades de los servicios que presta el Club de forma habitual a sus asociados, se conviene que las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintitrés horas y las siete de la mañana del día siguiente, salvo que el salario se establezca atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica resultado de incrementar en un 25% el salario base/hora que sea de aplicación normal en el resto de los otros tramos horarios del día.

A los trabajadores que, voluntariamente, por sustitución de otro trabajador que tuviese asignado esos días de trabajo en el cuadrante anual establecido previamente, trabajasen en días que le coincidan con los que tuviese establecido como los de su descanso semanal en su calendario laboral anual, se les compensará por tiempo equivalente de descanso.

#### **ARTÍCULO 13.-CALENDARIO LABORAL.**

Se deberá elaborar un calendario laboral anual, en el que figure, para cada trabajador, sus turnos de trabajo, sus descansos semanales reglamentarios y sus turnos de vacaciones, todo ello de acuerdo con la jornada efectiva de 1.692 horas en cómputo anual, establecida en el artículo 12 del presente convenio.

Este calendario laboral anual será confeccionado por la representación de la empresa y por los representantes de los trabajadores, teniendo que quedar fijado antes del 1.º de diciembre de cada año anterior. Una copia de éste calendario laboral anual deberá ser firmada convenientemente por las representaciones respectivas, debiendo ser expuesto en lugar visible de cada uno de los centros o lugares de trabajo, para conocimiento de todos los trabajadores. Respetándose en todo caso los períodos de vacaciones prefijados, y salvo causa de fuerza mayor, cualquier variación que se deba producir en el calendario preestablecido tendrá que ser notificada a los interesados y a los representantes legales de los trabajadores con al menos cinco días de antelación.

#### **ARTÍCULO 14.-HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Podrán realizarse horas extraordinarias por períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turno, sustitución por bajas por IT o por otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley.

2. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada estipulada en el calendario anual confeccionado, se abonará de acuerdo al importe que se pacte al inicio de cada año con los representantes legales de los trabajadores, conviniéndose, a petición de los trabajadores y aceptándose por todos ellos, que el importe de la remuneración de cada hora extraordinaria sea idéntico para todos los empleados, con independencia de su grupo profesional o salario.

#### **ARTÍCULO 15.-ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.**

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente laboral, el Club complementará la prestación económica que proceda de la Seguridad Social hasta alcanzar la retribución equivalente a la del mes anterior a la baja, exceptuando plus de transporte, horas extraordinarias y, en su caso, gratificaciones voluntarias y complementos de puesto de trabajo.

No se abonará este complemento de prestación señalado en el párrafo anterior, en el caso en que la Mutua o la Seguridad Social acuerden la extinción definitiva de la prestación económica de IT que viniese percibiendo el trabajador. Tampoco se abonará este complemento en los casos en que por resolución de la Seguridad Social no proceda efectuar descuento alguno por incapacidad temporal del trabajador en los boletines de cotización del Club a la Seguridad Social.

En lo que respecta a permisos para visita o asistencia al médico en horario coincidente con la jornada laboral se estará a lo establecido en la legislación de aplicación, conviniéndose que el Club podrá, si las necesidades del servicio lo posibilita, conceder permisos retribuidos para este fin, sin que se pueda sobrepasar un máximo total de 12 horas al año por cada trabajador. En todo caso el trabajador deberá aportar al Club justificante del facultativo de la Seguridad Social visitado.

#### **ARTÍCULO 16.-FORMACIÓN PROFESIONAL.**

La empresa, conjuntamente con los delegados de personal, estudiará las necesidades de formación de los distintos departamentos o secciones, impulsando, contratando y llevando a cabo los cursos de formación adecuados para conseguir en cada momento la actualización y adaptación de los trabajadores a las características de los distintos puestos de trabajo y a las nuevas tareas que tengan que desempeñar en el Club.

#### **ARTÍCULO 17.-LICENCIAS.**

Sin pérdida de retribución alguna la empresa concederá, previa la correspondiente justificación, licencias en los casos y con las duraciones siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador o formalización de pareja de hecho en registros oficiales: 15 días.
- b) Por fallecimiento, enfermedad muy grave o intervención quirúrgica grave del conyuge, hijos, padres o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: 4 días, y si éstos son de segundo grado: 2 días, salvo que fuese necesario un desplazamiento, en cuyo caso sería de 4 días.
- c) Por parto del conyuge del trabajador, adopción o acogimiento: 4 días.
- d) Por Bodas, Bautizos o Primeras Comuniones de hijos o hermanos: 1 día si es dentro de la provincia o 2 días si es fuera de ella.
- e) Por Traslado de domicilio habitual: 1 día como máximo al año, con independencia del número de traslados que se produzcan.
- f) Dos días de libre disposición al año, que el trabajador deberá solicitar con una antelación mínima de cinco días.
- g) Un día adicional de libre disposición en concepto de celebración del aniversario del Club que igualmente deberá ser solicitado, en su caso, con una antelación mínima de cinco días.

La empresa concederá los permisos contemplados en los apartados F) y G), sólo en los casos en que quedasen cubiertos todos los servicios del Club, debiendo justificar, en su caso, la imposibilidad de su concesión. La empresa dispondrá de los dos primeros meses del año siguiente para conceder los días de libre disposición solicitados durante el año anterior que no hubiesen podido ser disfrutados en la fecha solicitada o, alternativamente, dentro del año natural.

#### **ARTÍCULO 18.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

1.-La clasificación profesional establecida por este convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos los puestos de trabajo de todos los grupos profesionales si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren, pudiendo también crearse otras no definidas si las necesidades de la empresa así lo exigieran.

2.-En general, se establece el principio de que las funciones señaladas deben ser interpretadas con amplitud, nunca en sentido restrictivo, pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantas tareas le ordenen sus superiores dentro de los cometidos generales propios de su capacidad, formación y competencia.

#### **ARTÍCULO 19.-EXCEDENCIAS.**

Los trabajadores del Club tendrán derecho a solicitar una excedencia no retribuida del puesto de trabajo en los términos que se señalan en este artículo. Estas excedencias podrán ser voluntarias o forzosas.

a) La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, se concederá en los casos en los que el trabajador haya sido designado o elegido para un cargo público que le imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Todo trabajador fijo y con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria por un período, no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, que deberá indicar en el momento de su solicitud. Este derecho a una excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador en los casos en que ya hayan transcurrido cuatro años desde el final de una anterior excedencia.

c) En cuanto a la excedencia para el cuidado de hijos o para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se estará a lo que dispone el E.T.

#### **ARTÍCULO 20.-GRUPOS PROFESIONALES.**

Los trabajadores comprendidos en este convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de Grupos I, II, III, IV y V, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles según las responsabilidades, funciones y tareas básicas que desempeñen, así como por la formación, los conocimientos o la especialización exigida para ejercerlos.

##### **Grupo I.**

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejerzan funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas que implican el mas alto nivel de competencia y responsabilidad profesional y que consisten en coordinar, bajo la dependencia directa de la junta directiva del Club, las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Se requiere en este Grupo la formación equivalente a la titulación universitaria de licenciatura, diplomatura o actual grado, o bien una dilatada experiencia en el sector, como mínimo de diez años, en un puesto de similares responsabilidades o características.

Se incluye dentro de este grupo, a título enunciativo y no limitativo, al gerente.

##### **Grupo II.**

Se incluyen dentro de este grupo los trabajadores que ejerzan funciones que supongan la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la Sociedad a partir de directrices directamente emanadas de la junta directiva del Club o del personal perteneciente al grupo I. Llevarán a cabo funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una titulación o preparación específica.

Se incluyen como tales en este grupo, a título enunciativo y no limitativo, a los directores de departamento y los coordinadores generales.

#### **Grupo III.**

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejerzan funciones de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución. Asimismo integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Se incluyen en este grupo, a título enunciativo y no limitativo, a fisioterapeutas, monitores de actividades físico-deportivas con titulación superior o media, oficiales administrativos, encargados y cocineros.

#### **Grupo IV.**

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejerzan tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales, titulaciones o aptitudes prácticas.

Se incluyen en este grupo, a título enunciativo y no limitativo, a socorristas, monitores de actividades físico-deportivas que no estén en el grupo iii, ordenanzas, recepcionistas, masajistas, oficiales de mantenimiento, auxiliares administrativos, camareros, ayudantes de cocina y porteros.

#### **Grupo V.**

Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejerzan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas preestablecidas que normalmente sólo exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación y que no estén incluidas en grupos anteriores.

Se incluyen en este grupo, a título enunciativo y no limitativo, a personal de limpieza, ayudante de camarero y peones.

#### **ARTÍCULO 21.-CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD Y SECRETO PROFESIONAL.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio se comprometen y vendrán obligados a no difundir, transmitir o revelar a terceras personas cualquier información sensible del Sporting Club Casino de La Coruña de la que tengan conocimiento por haber tenido acceso a la misma como consecuencia del desempeño de su actividad laboral, ni a utilizar tal información en interés propio, de sus familiares o de terceras personas.

Especialmente vendrán obligados a no difundir y a mantener la confidencialidad de todos los datos de carácter personal existentes en el Club, y al cumplimiento de modo estricto de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD) y disposiciones concordantes.

Con independencia de lo que proceda con carácter general, la vulneración de estas obligaciones y de estos compromisos durante la vigencia de su contrato laboral, podrá también ser sancionada de acuerdo a lo dispuesto en el régimen disciplinario propio recogido en este convenio colectivo.

#### **ARTICULO 22.-GARANTÍAS DISCIPLINARIAS.**

Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta, grave o muy grave, sin previo expediente disciplinario, en el que se le dé audiencia a él mismo y al comité de empresa o a los delegados de personal.

#### **ARTÍCULO 23.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Con independencia de lo tipificado en el E.T. o en la legislación o disposiciones de general aplicación, las faltas que pudieran cometer los trabajadores se clasificarán a nivel interno del Club y en atención a su transcendencia o intención en leves, graves y muy graves.

#### **FALTAS LEVES.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo de tal forma que se produzcan tres faltas de este tipo en un mes o dos en dicho período cuando el retraso sea superior a 15 minutos.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de efectuar tal aviso.
3. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.



4. Ausentarse sin permiso o sin justificación del puesto de trabajo durante la realización del mismo, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

6. Las discusiones con otros trabajadores dentro de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

7. La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar a la realización del trabajo o a la imagen de la empresa.

8. El no atender al público con la corrección y diligencia debida.

#### **FALTAS GRAVES.**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o en los casos de acumulación de dos faltas leves por el mismo motivo.

2. El simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

3. La inasistencia de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4. La desobediencia a la dirección de la empresa o a los que se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, la integridad o la salud, tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y higiene en el trabajo, así como negarse a usar los medios de seguridad y higiene facilitados por la empresa.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

7. Emplear para uso propio artículos, aparatos o garantías de la empresa o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que exista autorización para ello.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y mediando sanción o amonestación por escrito.

#### **FALTAS MUY GRAVES.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo en una misma semana, sin la debida autorización o causa justificada.

2. La simulación de enfermedad o de accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como propiciar la competencia desleal en la actividad social.

4. El vulnerar lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a ésta el contenido de los mismos o información sensible.

5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave o causen perjuicios graves a los sus compañeros o a terceras personas, y el daño grave a la empresa o a sus productos.

6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta durante la jornada laboral y en el puesto de trabajo.

El estado de embriaguez y la ingestión de estupefacientes, manifestados una sola vez, serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los socios del Club o a terceras personas.

7. El hacer desaparecer, inutilizar o causar daños a los materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios y documentos de la empresa.

8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a los socios del Club o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
10. La falta notoria de respeto o consideración al público.
11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal, física o de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo valiéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que pueda afectar a la realización eficaz y correcta del trabajo o del servicio y/o dañar la imagen de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes a producirse la primera y medie sanción por escrito.

## II. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

– Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

– Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

– Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

En cualquier caso la empresa dará cuenta por escrito y previamente a los representantes legales de los trabajadores de la sanción que vaya a imponer al trabajador afectado, siempre que la falta sea grave o muy grave.

## ARTÍCULO 24.-PLAZOS DE PREAVISO.

Los plazos de preaviso en los casos de cese voluntario de trabajadores serán los siguientes:

Gerente, jefes de administración, mantenimiento y encargados: veinte días.

Resto de personal: diez días.

## ARTÍCULO 25.-JUBILACIÓN.

Los trabajadores afectos por el presente convenio se podrán jubilar a la edad que permita la legislación vigente.

La empresa en la medida de lo posible atenderá las peticiones de los trabajadores en cuanto a las solicitudes de jubilación anticipada o a tiempo parcial que presenten los mismos, y se estará al respecto a lo que establezca la legislación vigente.

## ARTÍCULO 26.-DISPONIBILIDAD EN CENTROS DE TRABAJO.

Todo el personal deberá prestar servicios en todas y cualesquiera instalaciones del Club o en todos aquellos otros lugares en donde el club desarrolle o gestione cualquiera de las actividades previstas en sus estatutos sociales o que sean de nueva creación.

Los desplazamientos autorizados dentro de cada jornada entre los distintos centros de actividades del Club distantes más de dos kilómetros serán por cuenta de la empresa.

## ARTÍCULO 27.-SEGURO DE INVALIDEZ O MUERTE.



La empresa contratará a su costa un seguro colectivo de invalidez por accidente laboral o muerte para todo el personal afectado por este convenio por las siguientes cantidades de coberturas que se expresan, las cuales le serán abonadas al interesado o, en su caso, a la persona que hubiera designado por escrito el trabajador o a sus herederos:

- 1).-Fallecimiento, por cualquier causa: 12.000 €.
- 2).-Fallecimiento por accidente, en ámbito laboral: 24.000 €
- 3).-Fallecimiento por accidente de circulación, en ámbito laboral: 24.000 €
- 4).-Incapacidad permanente absoluta, en ámbito laboral (reconocida por la S.S.): 24.000 €
- 5).-Incapacidad permanente total, en ámbito laboral (reconocida por la S.S.): 24.000 €
- 6).-Incapacidad gran invalidez, en ámbito laboral (reconocida por la S.S.): 24.000 €.
- 7).-Incapacidad permanente absoluta, en ámbito 24 horas: 24.000 €.
- 8).-Incapacidad gran invalidez, en ámbito 24 horas: 24.000 €.

Los casos establecidos en los apartados 7) y 8), se refieren únicamente a incapacidades derivadas de accidentes, sin que las prestaciones sean de aplicación en los casos de enfermedad común o sobrevenida.

En todos los casos señalados, el derecho a percibir las cantidades expresadas se tendrá siempre y cuando el trabajador afectado tenga, al menos, una antigüedad en la empresa de tres meses.

#### **ARTÍCULO 28.-REVISIÓN MÉDICA.**

A todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo se les efectuará como mínimo un reconocimiento médico anual, incluido en el mismo una revisión ginecológica y urológica.

#### **ARTÍCULO 29.-ROPA DE TRABAJO.**

La empresa facilitará al personal la uniformidad adecuada que tenga establecida en cada caso según las tareas a realizar, y la reemplazará en el momento en que sea necesario para preservar la imagen adecuada. El Club pondrá a disposición de los trabajadores una lavadora en cada centro de trabajo para que, en su caso, puedan lavar la ropa de faena diaria y también se encargará, a su costa, de disponer de un servicio de lavandería y planchado para aquella uniformidad que sea requerida o establecida para atención al público, al objeto de que presente en todo momento el aspecto y cuidado exigido.

#### **ARTÍCULO 30.-DERECHOS SINDICALES.**

Los trabajadores tendrán derecho a celebrar una vez al mes, con carácter ordinario, asambleas en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral y con una duración de al menos una hora, siempre que no se interrumpa la actividad ni los servicios que el Club ofrece a sus socios.

Los miembros del comité de empresa, en su caso, o los delegados o representantes de los trabajadores tendrán también derecho a celebrar reuniones dentro de los centros de trabajo.

La empresa facilitará un lugar adecuado para la celebración de esas asambleas o reuniones.

En todos los demás derechos y obligaciones, se estará a lo dispuesto en el E.T., L.O.L.S. y demás normas complementarias que los desarrollen.

#### **ARTÍCULO 31.-COMISIÓN PARITARIA.**

Se instituye por el presente convenio colectivo una comisión paritaria que tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y contenido del mismo, así como el seguimiento de su cumplimiento.

Dicha comisión paritaria estará formada por 6 miembros y compuesta, a partes iguales, por las representaciones de los trabajadores y de la empresa.

Los acuerdos de esta comisión paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.

A la comisión paritaria podrán acudir asesores, si son requeridos por cualquiera de las partes.

Ambas partes se comprometen, en el plazo máximo de tres meses desde la aprobación del texto definitivo de este convenio, a reunirse para fijar la composición de la comisión paritaria y acordar los mecanismos de votación y de adopción de acuerdos.

Las partes firmantes se comprometen, previamente al planteamiento en su caso de conflicto colectivo, a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, y según lo establecido en el artículo 41, 51, 82.2., 82.3 del ET y el artículo 63 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, sean

sometidas a la comisión paritaria la cual, en el plazo máximo de 7 días, emitirá dictamen sobre el particular. El posible incumplimiento de este requisito previo dará lugar a la retroacción del procedimiento, para su subsanación.

#### **ARTÍCULO 32.-PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS.**

Las partes firmantes del presente convenio, ajustándose en lo establecido en la recomendación número 92 de la O.I.T. y en el artículo número 6 de la Carta Social Europea, sobre conciliación, mediación y arbitraje voluntario, acuerdan someterse, en el caso de conflictos no individuales surgidos como consecuencia de la aplicación e interpretación de este convenio colectivo, a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos de trabajo, establecidos en el Acuerdo Interprofesional (AGA), suscrito entre la Confederación de Empresarios de Galicia (C.E.G.) y las centrales sindicales Comisiones Obreras (CC.OO de Galicia), Unión General de Trabajadores (U.G.T) y la Confederación Intersindical Galega (C.I.G.), en los propios términos en los que en los mismos está formulado.

Este procedimiento se utilizará también en las discrepancias surgidas por la aplicación de los Artículos 40.2, 41y51 del T.R.E.T.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

Las garantías reguladas en la presente Disposición adicional tienen carácter exclusivamente personal, sin que puedan entenderse vinculadas a un puesto de trabajo o a un grupo profesional, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más favorables que disfrutaban los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a los que sean destinados o promovidos y, en concreto, con carácter enunciativo y no limitativo:

a) Como condición más beneficiosa, a los trabajadores que a la firma del presente convenio viniesen prestando servicios para la empresa como personal fijo se les respetará la cantidad equivalente al plus de antigüedad y plus de vinculación consolidados, calculada de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de este convenio, quedando a partir de ese momento congelados esos pluses tal y como en el mismo se indica, sin perjuicio de que a esta cantidad consolidada le será de aplicación, con efectos de 1.º de enero de cada año, la variación interanual experimentada por el IPC, tal como también quedó establecido en el citado artículo.

b) Sólo al personal fijo que a la fecha de la firma de este convenio tuviese derecho, en virtud del anterior convenio, a un premio de jubilación se le mantendrá el mismo en los siguientes términos: Al producirse la jubilación o la jubilación parcial de un trabajador, que llevase como mínimo 15 años de servicio en la empresa, percibirá por una sola vez, el importe de dos mensualidades incrementado, si es el caso, en una mensualidad más por cada período de cinco años que excediesen de los 15 años. La mensualidad que se indica comprendería 30 días de salario base y la cantidad que resultase equivalente al plus de antigüedad y de vinculación consolidado congelado, actualizada según las variaciones interanuales del IPC. A partir del momento del cobro de este premio no se devengarán nuevas cantidades por este concepto.

Este premio de jubilación será abonado por la empresa con la cual el Club tiene externalizado esta prestación, en los términos establecidos en el presente convenio y cuyo clausulado contractual no podrá ser modificado sin previo conocimiento de los representantes de los trabajadores.

c) El personal que a la firma de presente convenio viniese percibiendo más de dos gratificaciones extraordinarias al año pasará, desde la firma de este convenio, a percibir sólo dos, en los meses de julio y diciembre de cada anualidad.

Como condición más beneficiosa, el importe anual de las gratificaciones extraordinarias que se suprimen se mantendrá, calculándose y abonándose en los términos establecidos en el artículo 9.º de este convenio, prorrateándose este importe agregado así calculado entre las doce pagas ordinarias mensuales. El prorrateo mensual de estas pagas extraordinarias que se suprimen también computará como retribución a los efectos de lo establecido en el artículo 15.º sobre incapacidad temporal motivada por enfermedad común o accidente.

d) A los trabajadores que a la firma del presente convenio tengan la condición de fijos, se les abonará por una única vez una paga especial al cumplir los veinticinco años ininterrumpidos al servicio de la empresa, consistente en el importe equivalente a treinta días de salario base incrementado, en su caso, con el importe del “plus de antigüedad y vinculación consolidada” que hubiesen percibido en el mes anterior al que se produzca este aniversario.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**

En tanto dure la vigencia de sus actuales contratos, a los trabajadores que a la firma del presente convenio viniesen prestando servicios para la empresa sin tener la consideración de fijos de plantilla, por tener contratos de relevo, de duración determinada o de carácter temporal de cualquier otro tipo,

a) Se les respetará la cantidad equivalente al plus de antigüedad consolidado, calculada de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de este convenio, quedando a partir de ese momento congelado este plus tal y como en el mismo se indica, sin perjuicio de que a esta cantidad consolidada le será de aplicación, con efectos de 1.º de enero de cada año, la variación interanual experimentada por el IPC, tal como también quedó establecido en el citado artículo.

b) El personal no fijo de plantilla que a la firma de presente convenio viniese percibiendo más de dos gratificaciones extraordinarias al año pasará a percibir sólo dos, en los meses de julio y diciembre de cada anualidad.

Como condición más beneficiosa, el importe anual de las gratificaciones extraordinarias que se suprimen se mantendrá, calculándose y abonándose en los términos establecidos en el artículo 9 de este convenio, prorrateándose este importe agregado así calculado entre las doce pagas ordinarias mensuales.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.**

Salvo en lo específicamente establecido en el presente convenio colectivo, a partir de la firma del mismo quedarán sin valor y no resultarán aplicables cualquier cláusula de cualesquiera otro convenio colectivo anterior, ni ninguna otra norma, disposición o costumbre que hubieran regulado en el pasado las relaciones laborales entre el Sporting Club Casino de La Coruña y sus trabajadores.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.**

Las disposiciones y términos contenidos en este convenio colectivo referidas al género masculino deben entenderse extendidas también al género femenino, sin que de su contenido y texto pueda desprenderse ningún tipo de discriminación por razón de género, ya que la redacción se ha hecho para evitar reiteraciones innecesarias y en aras a su simplicidad.

### **CONVENIO COLECTIVO DEL SPORTING CLUB CASINO DE LA CORUÑA**

#### **ANEXO I**

#### **TABLA DE SALARIOS BASES BRUTOS MENSUALES PARA EL AÑO 2013, QUE ENTRARÁ EN VIGOR A PARTIR DEL MES SIGUIENTE A LA FIRMA DEL CONVENIO**

GRUPO I: 2.026,99 €

GRUPO II: 1.349,20 €

GRUPO III: 1.207,63 €

GRUPO IV: 1.053,77 €

GRUPO V: 1.008,19 €

2013/10238