



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA, PARA LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL "CAMPO DE GOLF ALMENARA Y LA RESERVA", PERTENECIENTE A LA SOCIEDAD SOTOGRANDE S.A.

Código Convenio: 1103351

Preámbulo.

El Presente convenio, segundo que se suscribe entre la representación social y económica de los trabajadores/as del "Campo de Golf Almenara y La Reserva", de la empresa Sotogrande S.A., es la expresión de la negociación desarrollada entre las partes, constituyendo la manifestación de los acuerdos libremente adoptados por ellas, quienes manifiestan de forma expresa haber agotado su capacidad negociadora. El presente Convenio Colectivo afectará a todos aquellos trabajadores/as por cuenta ajena que de forma expresa trabajen para la actividad del campo de golf y cuyas categorías laborales se reflejan en los anexos del presente convenio. Son partes firmantes del mismo:

Por la empresa: D. Jaime Anabitarte Crespo, D. Javier Gutiérrez García, Dña. Eva Belén Granados Doblado y D. Miguel Salas Rey.

Por los trabajadores/as: D. Diego Manuel Mateo Carrillo, D. Cristóbal Navarro Sampalo, D. Santiago Pineda Clavija, D. Pedro J. Ocaña Gil, D. José Mateo Martín, todos ellos miembros del Comité de Empresa afiliados al sindicato CC.OO y actuando como asesores de esta parte Dña. Pilar García Victoria.

Como resultado de la negociación colectiva laboral, en las que las partes han convenido la regulación de sus condiciones de trabajo y una vez constituida la comisión negociadora conforme a las normas que establece el Título III del vigente Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Leg.1/1995, de 24 de marzo, se acuerda:

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio tiene por objeto el establecimiento de las normas que han de regular las relaciones laborales de los trabajadores/as que prestan sus servicios para la actividad relacionada con el Campo de Golf Almenara y La Reserva, cualquiera que sea su modalidad de contratación, perteneciente a la empresa Sotogrande S.A., con domicilio en el Complejo Almenara, Cl. Avenida Almenara s/n, 11310 Sotogrande (Cádiz).

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad de la plantilla mencionada en el Artículo 1 anterior, que a la entrada en vigor del mismo estén en activo, pertenezcan a la citada empresa y se encuentren comprendidos en las categorías



laborales reseñadas, en los anexos I, II y III del presente convenio.

Artículo 3. Garantías.

Todas las condiciones tanto económicas como sociales, recogidas en el presente texto convencional, constituyen un todo indivisible que viene a sustituir a las condiciones particulares que determinados trabajadores/as tenían pactadas a título individual. Expresamente se quiere dejar constancia que el presente convenio colectivo, además de sustituir a dichas condiciones individuales, supone en su conjunto y cómputo anual, mejores condiciones que las anteriormente pactadas, por lo que no supone, en ningún caso, pérdida de derechos. Por tanto, las condiciones aquí pactadas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensaran y absorberán cualquier tipo de mejora o condición que se estuviese aplicando con anterioridad o que puedan implantarse en el futuro por disposición legal. Todas las condiciones aquí pactadas, tienen la condición de mínimas.

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia.

El presente convenio entrará, en vigor, en su totalidad, el día 01 de enero del 2006, hasta el 31 de diciembre del 2007. Su duración, por tanto, será de dos años. El presente convenio se prorrogará, tácitamente de año en año, si no mediara denuncia por ninguna de las dos partes, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El convenio se aplicará en todo su contenido, mientras tanto no se negocie uno nuevo, independientemente de la denuncia del mismo por cualquiera de las partes.

En el caso de que no mediara denuncia alguna y el convenio entrara en régimen de prórrogas, se incrementarán los conceptos económicos y salariales en la cuantía del IPC nacional de los doce meses anteriores a la finalización de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Jornada y horario de trabajo.

La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente convenio, será de treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo (38 h.), en la forma, duración diaria, distribución semanal, mensual y anual que se especifica en el anexo III del presente convenio, constituyendo así este el calendario laboral de los trabajadores/as ahí reseñados. Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso, entre jornada, de 20 minutos para tomar el desayuno o comida, cuya hora de comienzo vendrá determinado por las necesidades puntuales de la empresa, en ese momento.

Artículo 6. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Esta retribución incluirá



el salario base, la antigüedad, el plus convenio y la prorrata de las pagas extras, tal y como se determina en el anexo de la tabla salarial. La empresa, previa consulta con el comité de empresa, determinará los periodos en los que por las especiales características de la actividad desarrollada, no se podrán disfrutar vacaciones, así como el número máximo de trabajadores que podrán salir en cada periodo. Los meses considerados como válidos para disfrutar las vacaciones serán, en el caso del departamento de mantenimiento de golf los de: Enero, Febrero, Marzo, Abril, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre. Igualmente serán válidos para el disfrute de las vacaciones de este personal los meses de mayo, junio, julio y agosto con un máximo de dos personas por mes y de quince días por persona en el referido periodo. La distribución del número de personas que podrán disfrutar sus vacaciones en los meses anteriormente resellados, se hará siguiendo criterios de necesidades operativas del campo así como una distribución lo más equitativa y beneficiosa para los intereses de los trabajadores/as. A tal fin, anualmente y previa audiencia a los representantes legales de los trabajadores/as se confeccionará un calendario anual de vacaciones con la distribución de las personas por meses y en los que se tendrá en consideración tanto los intereses de los trabajadores como de la propia empresa. Se acuerda expresamente que el inicio del periodo vacacional comience siempre a continuación del descanso semanal.

De igual forma se establece que los días festivos legalmente establecidos cada año, que pudieran coincidir dentro del periodo señalado para el disfrute de las referidas vacaciones anuales, se considerarán como festivos a todos los efectos, por lo que se añadirán a las vacaciones señaladas tantos días más como días de fiesta coincidan en el mismo. El plus denominado bolsa de festivos trabajados de cuantía lineal para todos los trabajadores las que presten servicios en los días de fiesta legalmente establecidos, se incrementa por importe de ciento cincuenta euros (150euros) anuales y que se cobrarán en proporción a los días de fiesta realmente trabajados. Los trabajadores/as que aún trabajando dichos días estos les fueran abonados como horas extraordinarias, no generarían el derecho a la percepción de este plus. El importe correspondiente al referido plus se abonará a todos los trabajadores/as que tengan derecho a él, en la nómina del mes de diciembre.

Artículo 7. Licencias.

El trabajador/ora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración a razón del salario real aquí pactado, por alguno de los motivos y tiempo reflejados a continuación.

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio, pudiendo comenzar dicho periodo una semana antes de la fecha de celebración.
- b) Tres días laborales en caso de nacimiento de hijos.





c) Tres días laborales en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos, y restantes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Caso de que el hecho ocurra fuera de la localidad donde resida el trabajador/a, se ampliará el periodo hasta cinco días.

d) Tres días laborables para los casos de enfermedad grave o accidente con hospitalización hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Caso de que el hecho ocurra fuera de la localidad donde resida el trabajador/a, se ampliará el periodo hasta cinco días.

e) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

f) Un día para acudir a exámenes académicos o permiso de circulación.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos tanto legal como convencionalmente se recoge en el presente texto.

i) Se tendrá derecho durante el primer año de vigencia del convenio a una licencia de un día de asuntos propios previa petición con un mínimo de 7 días de antelación y siempre que el trabajo lo permita. Igualmente en el caso de petición de más de un empleado del mismo departamento, se tendrá en cuenta la urgencia de cada caso o la prioridad en la petición. Para el segundo año de vigencia del convenio, esta licencia por asuntos propios se amplía a un total de dos días.

Todos los permisos referidos a cónyuges se ampliarán a las parejas de hecho legalmente registradas.

Artículo 8. Excedencias.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. Durante los dos primeros años se conservarán la categoría y condiciones anteriores a la excedencia. Para atender al cuidado de hijos o de familiares, se estará a lo que recoge en el Artículo. 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores, así como para el pase y permanencia a la situación de excedencia forzosa por la designación o elección para cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. Para el caso de nombramiento a cargo público o de organización sindical, se prolongará por el tiempo que dure el referido cargo o sus sucesivas reelecciones. Una vez finalizado este plazo, el trabajador/a deberá reincorporarse a su puesto de trabajo en un plazo de quince días; transcurrido



dicho periodo y no habiendo remitido comunicación alguna a la empresa, éste causará baja definitiva en la misma. Este tiempo de excedencia computará a efectos de antigüedad.

Artículo 9. Régimen retributivo: Salarios.

Los salarios tanto mensuales como en cómputo anual, así como su estructura y determinación por categorías profesionales correspondientes al año 2006, son los que se recogen en el anexo primero del presente texto, formando parte integrante del mismo. Dicha tabla recoge un incremento del 3.70 % para los trabajadores/as adscritos a las siguientes categorías (Capataz, Of 1ª Mecánica, Of. 1ª Fontanería, Jefe de Caddy Master y Maestro de Golf) y de para los trabajadores las del resto de categorías, para todos los conceptos, con relación a los importes que los trabajadores venían percibiendo en el año 2005. Para el 2007 el incremento será del IPC real correspondiente al año 2006 y de ámbito nacional incrementado en 0.5 puntos para todas las categorías. Expresamente se ha acordado que el plus denominado complemento salarial absorbible que hasta la firma del presente convenio venían percibiendo los trabajadores en sus recibos de salarios, pase a denominarse plus convenio. Estos incrementos se aplicarán no sólo a los conceptos salariales reflejados en la tabla anexa (salario base, plus convenio y prorrata de pagas extras), sino también a los restantes pluses de convenio, siempre que no se haya pactado para algunos de los conceptos un importe fijo para un período determinado como son los casos de horas extras y plus domingos durante este primer año 2006. En los supuestos de extinción de contratos temporales a excepción del de interinidad serán indemnizados a su término con la cantidad de 12 días de salario por año de trabajo, siendo proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 10. Complementos salariales.

1-1. Antigüedad. Todos los trabajadores/as tendrán derecho a un incremento periódico, por años de servicio en la empresa, que se calculará sobre el salario base correspondiente, en función de los años y porcentajes siguientes:

A los 2 años de servicio	el 5%
A los 5 años de servicio	el 10%
A los 10 años de servicio	el 20%
A los 15 años de servicio	el 25%
A los 20 años de servicio	el 40%
A los 25 años de servicio	el 60%

1-2. Complemento por tóxico. Tal y como en la actualidad se viene produciendo, la empresa abonará a cada trabajador que por su actividad diaria tuviera que utilizar productos de cierta toxicidad, un plus consistente en el 20% del salario base que perciban, si se realizara durante toda la jornada. Si el trabajador/a



realizara dicho cometido durante un número de horas inferior a la jornada completa diaria percibirá la cuantía de dicho plus en la misma proporción que las horas dedicadas diariamente a este cometido. Como con consecuencia de la creación de la categoría de Aplicador de Fitosanitarios se ha acordado expresamente que la cantidad del 20% del salario base mensual de la categoría de Of.1ª Jardinería que venían percibiendo los trabajadores/as adscritos a esta nueva categoría, se adicione a la cantidad de Plus Convenio.

Artículo 11. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias que actualmente se vienen percibiendo prorrateadas en doce mensualidades, tal y como se especifica en la columna de la tabla salarial recogida en el anexo primero, se seguirán percibiendo en misma forma y cuantía establecidas actualmente. Dichas pagas tendrán el mismo incremento salarial que el acordado para el salario y pluses tal y como se recoge en el Artículo 9 del presente convenio.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen la jornada laboral pactada en el presente convenio. Las horas extras tendrán la consideración de voluntarias, salvo las de fuerza mayor y lo que más adelante se dirá, no pudiendo sobrepasar las 80 h. al año por trabajador. Se podrán compensar con descanso que tendrá un recargo del 50% o con el abono de la cantidad de 12,5 euros, por cada una de las horas realizadas. Esta cifra será cada año incrementada en la misma cuantía que se recoge en el Artículo 9 del presente convenio. En las competiciones de alto nivel y circunstancias especiales que se determinen, las horas extras serán de realización obligatoria tanto durante el periodo de preparación como el de desarrollo de la prueba, durante el cual el personal tendrá plena disposición para la realización del horario que la empresa señale, a fin de cubrir las necesidades de la misma de preparación del campo antes y durante la celebración del campeonato. Las horas extras realizadas por tales motivos, se abonarán con un recargo del 50% sobre el precio de la hora extra normal antes pactado. La duración del periodo de preparación dependerá de la categoría del evento debiendo ser acordado entre trabajadores y empresa antes del mismo. Asimismo, las horas realizadas en festivos, se abonarán con un recargo del 50% sobre el precio de la hora extra normal antes pactado.

Ambas partes se comprometen a trabajar en la reducción de las horas extras, ya que entienden que con ello aumentarían la contratación de personal, por lo que intentarán reducir su número dentro del máximo legal establecido. Las horas trabajadas los días 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán con un recargo del 100%.

Artículo 13. Complemento por incapacidad temporal.



Para los casos de baja por accidente de trabajo, la empresa se compromete a abonar al trabajador/a el 100% de su salario base, más el plus convenio más su antigüedad y su prorrata de pagas extras, desde el primero día de la baja médica. Para los supuestos de baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa se compromete a garantizarle el 100% de su salario base, más la antigüedad, más su plus convenio y su prorrata de pagas extras, desde el cuarto día de la baja médica.

Artículo 14. Póliza de seguros.

La empresa se compromete a formalizar y mantener anualmente, una póliza de seguros que recoja las condiciones, que actualmente los trabajadores/as ya vienen disfrutando sobre esta contingencia y que se concreta en los siguientes términos:

Por muerte natural	7.871 euros
Por muerte en accidente	23.612 euros
Por muerte en accidente de trabajo	23.612 euros
Por pasar a la situación de Incapacidad	15.741 euros permanente total o absoluta para su trabajo habitual

Estas cuantías se actualizarán en el mismo porcentaje acordado para el salario en el Artículo 9 del presente convenio.

Artículo 15. Jubilación del trabajador/a.

Al pasar un trabajador/a a situación de jubilación la empresa concederá dos meses de permiso retribuido para la preparación a la jubilación.

Artículo 16. Ayuda para hijos o cónyuges discapacitados.

La empresa abonará 75 euros mensuales en concepto de ayuda para los trabajadores/as que tuviesen algún hijo/a o cónyuge discapacitado físico o psíquico. Se considerará como tal aquellos que la S. Social los tenga reconocidos. En el caso de que ambos cónyuges trabajaran para la empresa, sólo, uno de ellos tendría derecho a este plus.

Artículo 17. Formación profesional.

La empresa facilitará en todo lo posible la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de los trabajadores/as a cursos de formación profesional. Los cursos de capacitación, formación o de actualización programados por la propia empresa, se considerarán de jornada efectiva de trabajo.

Artículo 18. Ascensos.



En el anexo II se establecen las normas de ascenso para pasar de una categoría a otra, según los años de permanencia en las mismas y previa superación de una prueba profesional. En igualdad de condiciones, de conocimientos y preparación para el puesto, tendrá preferencia un trabajador/a de la empresa y de categoría inferior, antes que otra persona ajena a la propia plantilla. Los jefes de departamento o responsables del servicio, quedarán al margen de las normas de ascenso, siendo de libre designación de la dirección de la empresa.

Artículo 19. Salud laboral. Reconocimientos médicos.

La empresa se compromete a velar por la salud e integridad de todos sus trabajadores/as, para lo cual llevará a cabo todas aquellas medidas necesarias para velar por ello y en cumplimiento de la legislación vigente en esta materia, en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. A los trabajadores/as que manipulen habitualmente productos que pudieran resultar tóxicos, se le proporcionará una revisión médica semestral. El representante de la empresa y el delegado de prevención o de personal, se reunirán periódicamente para tratar los temas relacionados con la evaluación de riesgos laborales,

proponiendo iniciativas encaminadas a mejorar las condiciones de los trabajadores/as.

Artículo 20. Delegado de prevención.

El delegado de prevención dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales, acumulables en periodos trimestrales, para la asistencia a cursos y seminarios relacionados con este tema, y para la asistencia a reuniones o realización de informes relacionados con su cometido.

Artículo 21. Inclemencias climatológicas.

Dado que la principal actividad del campo de golf se realiza a la intemperie y por ello sujeto a las inclemencias del tiempo, la empresa le facilitará en todo momento las prendas de protección necesarias para el trabajador/a. En los casos de lluvia y tormentas, los trabajadores/as dispondrán de un sitio adecuado para protegerse.

Artículo 22. Ropa de trabajo.

La empresa, en función de las necesidades concretas de cada caso, facilitará a los trabajadores/as y a modo orientativo, las siguientes prendas de trabajo, de uso exclusivo dentro de las dependencias de la empresa y durante la jornada laboral:

Grupo de Mantenimiento de Golf	
Para verano	
2 camisas	2 pantalones



2 camisetas. (para taller).	2 pantalones. (para taller)
Para invierno	
2 camisas	1 chaquetilla
2 pantalones	2 monos de taller (mecánicos).
1 jersey	

La empresa proveerá al trabajador de calzado de seguridad que será, repuesto tras su deterioro. Así mismo, se entregará, según las necesidades, prendas de protección para la lluvia y el frío, cada dos años. Los trabajadores con contratos temporales de corta duración percibirán en lugar de las anteriormente reseñadas prendas, un plus de uniformidad por un importe total 1,09 euros brutos por día de trabajo. La percepción de este plus supondrá la obligatoriedad del trabajador temporal de adquirir las prendas adecuadas de uniforme, a excepción del calzado y elementos de seguridad que serán facilitados por la empresa si el puesto de trabajo así lo requiere. Dicho uniforme consistirá en ropa de trabajo similar a la utilizada en el campo, material de protección para frío y lluvia cuando sea conveniente.

Grupo de Caddy Master	
Para verano	
2 pares de pantalones	3 polos
1 chaleco	1 par de zapatos
Para invierno	
2 pares de pantalones	3 polos
1 chaqueta o polar	1 par de zapatos
2 jerseys	
Grupo de Academia	
Para verano	
2 pares de pantalones	3 polos
1 chaleco	1 par de zapatos
Para invierno	
2 pares de pantalones	3 polos
1 chaqueta o polar	1 par de zapatos
2 jerseys	1 chaleco

Así mismo, se entregará, según las necesidades, prendas de protección para la lluvia y el frío, cada dos años.

Grupo de Tienda	
Para verano	
2 pares de bermudas o prenda similar que le sustituya	
3 polos	1 par de zapatos



Para invierno	
2 pares de pantalones	3 polos
2 jerseys	1 chaqueta
1 par de zapatos	

La entrega de la ropa será:

En verano antes de final de mayo.

En invierno antes de final de septiembre.

Artículo 23. Derechos sindicales.

El personal comprendido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, así como sus representantes legales, disfrutará de todos los derechos reconocidos por la legislación vigente. La empresa descontará directamente del salario mensual de los trabajadores/as, el importe de la cuota sindical, si así lo solicitaran estos por escrito.

Artículo 24. Crédito sindical.

Los representantes legales de los trabajadores/as, en la empresa, dispondrán previo aviso y justificación y dentro de su jornada laboral, del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones sindicales. Para ello se establece un total de 15 horas mensuales por cada representante legal, pudiendo acumularse en uno o varios representantes en cómputo trimestral. Para los cursos de los delegados de prevención y con el fin de asistir a la formación específica de riesgos laborales, nivel básico se otorgará el tiempo necesario para tal fin sin descuento del crédito horario sindical.

Artículo 25. Asamblea de trabajadores/as.

Con sujeción a la legislación vigente en esta materia, los trabajadores/as tendrán derecho a celebrar asambleas en el centro de trabajo, convocadas por sus representantes legales o por el 20% de la plantilla, a cuyo efecto la empresa facilitará un total de 12 horas anuales.

Artículo 26. Comisión paritaria.

1.- Constitución. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la constitución de una comisión paritaria mixta como órgano único de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo dispuesto en el presente texto convencional. Será preceptivo, antes de acudir a los órganos jurisdiccionales o de la administración, el informe de la presente comisión paritaria mixta.

Ambas partes se comprometen a utilizar el servicio extrajudicial de resolución de



conflictos colectivos (SERCLA). Esta comisión se constituirá en un plazo de diez días tras la publicación del convenio en el Boletín de la Provincia de Cádiz.

2.- Composición. Estará compuesta por dos personas por cada parte firmante. Por una lado el comité de empresa y un asesor de CC.OO., y dos representantes de la empresa.

3.- Funciones. Serán funciones de la comisión paritaria:

1.- Las de interpretación de lo pactado en el convenio.

2.- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.- Arbitraje de los problemas que le sean sometidos por cualquiera de las partes en el seguimiento de su aplicación.

4.- Procedimiento. Podrá convocar la reunión de la comisión paritaria del convenio cualquiera de las partes que la integran, con una antelación mínima de 10 días naturales a la celebración de la reunión propuesta, recogándose en la convocatoria el orden del día, lugar y fecha de la celebración. Se establece como domicilio de la comisión paritaria, el del centro de trabajo.

Disposición final.

Forman parte integrante e inseparable del presente convenio los anexos que se adjuntan al mismo y que a continuación se relacionan:

-Anexo Primero: Tabla salarial para el año 2006.

-Anexo Segundo: Grupos y categorías profesionales, incluyendo sistema de ascensos y descripción de las principales funciones de cada categoría.

-Anexo Tercero: Jornada laboral, turnos y horarios.

En San Roque, a 21 de abril de 2006.

Por parte de la empresa: Firmas. Por parte de los trabajadores/as: Firmas.

Anexo I.



Anexo II.

Los grupos profesionales y categorías laborales afectadas por el presente convenio colectivo, son a título orientativo, las que a continuación se relacionan:





1.- GRUPO PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO:

1. Capataz
2. Oficial 1ª Mecánico.
3. Oficial 1ª Fontanero.
4. Aplicador fitosanitarios
5. Oficial 1ª Jardinero.
6. Oficial 2ª Mecánico.
7. Oficial 2ª Fontanero.
8. Oficial 2ª Jardinero.
9. Ayudante de jardinero.
10. Ayudante de fontanería.
11. Ayudante mecánico.
12. Peón Jardinero.

NORMAS DE ASCENSO ENTRE CATEGORIAS:

- Peón Jardinero, será la persona con menos de un año de antigüedad en el centro de trabajo.

Para pasar al nivel siguiente (ayudante de jardinería) será necesario pasar satisfactoriamente la prueba de aptitud.

- Ayudante de jardinero. Será la persona con un mínimo de un año de antigüedad en la categoría de peón y que supere satisfactoriamente una prueba de aptitud.

- Oficial 2ª jardinero. Será la persona con un mínimo de antigüedad de dos años en la categoría de Ayudante de jardinero y que hubiere superado satisfactoriamente la prueba de aptitud realizada al efecto.

- Oficial 1ª jardinero. Será, la persona con un mínimo de antigüedad de dos años en la categoría de Oficial 2ª jardinero y que hubiere superado satisfactoriamente la prueba de aptitud realizada al efecto.

2.- GRUPO PROFESIONAL DE CADDY MASTER:

1. Jefe Caddy Master.



2. Caddy Master- Jefe de Campo.

3. Caddy Master.

4. Ayudante de Caddy Master.

NORMAS DE ASCENSO ENTRE CATEGORÍAS:

- Ayudante Caddy Master, será, la persona con menos de dos años de antigüedad en el centro de trabajo.

- Caddy Master, será la persona con un mínimo de dos años de antigüedad en la categoría de Ayudante Caddy Master y que supere satisfactoriamente una prueba de aptitud.

3.- GRUPO PROFESIONAL DE ACADEMIA DE GOLF:

1. Maestro de Golf.

2. Asistente de Maestro de Golf.

3. Ayudante de Academia Golf.

4. Recogebolas.

NORMAS DE ASCENSO ENTRE CATEGORÍAS:

- Recogebolas, será la persona con menos de dos años de antigüedad en el centro de trabajo.

- Ayudante de Academia, será la persona con un mínimo de dos años de antigüedad en la categoría de Recogebolas y que supere satisfactoriamente una prueba de aptitud.

- Asistente de Maestro de Golf, será la persona con un mínimo de dos años de antigüedad en la categoría de Ayudante de Academia, posea titulación reconocida por la Federación española de golf y que supere satisfactoriamente una prueba de aptitud.

4.- GRUPO PROFESIONAL DE TIENDA DE GOLF:

1- Dependienta.

5.- GRUPO PROFESIONAL DE SERVICIOS AUXILIARES.

1- Camarera buggy bar.



2- Personal de limpieza.

3- Personal de vestuarios.

4- Personal de mantenimiento de Casa Club: Oficiales y Auxiliares.

FUNCIONES:

1. CAPATAZ.

Persona responsable de ayudar, de manera cualificada en las labores de planificación, organización y control de las actividades propias de mantenimiento del campo de golf, asistiendo al Greenkeeper.

Organizar, dirigir y planificar el trabajo del personal a su cargo.

Llevar registro de los programas de mantenimiento asignados.

Realizar presupuestos, inventarios y controles de materiales, mercancías, etc. Propias de su actividad.

Supervisar las relaciones laborales, con otros departamentos de la empresa.

Supervisar y controlar el mantenimiento y uso adecuado de la maquinaria, material y utillaje del centro, haciendo las correspondientes propuestas de reparación y/o reposición

2.- OFICIAL 1ª MECÁNICO.

Conservar, reparar y velar por el buen funcionamiento y mantenimiento de la maquinaria, herramienta y conjunto del equipo puesto a disposición del campo de golf y otros departamentos de la empresa.

Controlar, supervisar y mantener en buen estado, las instalaciones de la zona de mantenimiento y velar por el correcto uso de ellas, por parte del resto de los usuarios.

Hacer un correcto uso del material puesto a su disposición, guardándolo en el lugar adecuado al final de la jornada laboral.

Llevar control y archivo de los trabajos efectuados.

Enseñar y supervisar al personal de mantenimiento en aquellos aspectos relacionados con el uso y mantenimiento del parque de maquinaria, material y utillaje del centro.

Asegurar un almacenamiento de piezas y herramientas adecuado a las





necesidades y siendo responsable de su control y uso.

Elaborar los presupuestos mensuales del departamento de taller y repuestos, asegurando la eficacia de las inversiones realizadas.

Colaborar con la dirección de la empresa o persona en la que esta delegue, en las funciones de planificación, organización y control de la actividad diaria en el campo de golf.

3. OFICIAL 1ª FONTANERO.

Realizar de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficientes, los trabajos específicos propios de la fontanería.

Cuidar y mantener las instalaciones y material propio de su oficio.

Mantenimiento, conservación y reparación del sistema de riego y drenaje del campo de golf y zonas anexas.

Asegurar un almacenamiento de piezas y herramientas coherentes con las necesidades, siendo responsable de su control y uso.

Colaborar con la dirección de la empresa o persona en la que esta delegue, en las funciones de planificación, organización y control de la actividad diaria en el campo de golf.

4.- APLICADOR DE FITOSANITARIOS.

Se encargará, de la realización de las labores de control de plagas de acuerdo a las instrucciones del greenkeeper. Estos tratamientos incluyen todos los fitosanitarios y dentro de las instalaciones asignadas al mantenimiento.

También se encargará del mantenimiento de los centros de flores, malas hierbas en caminos y bunkers así como de cualquier otra labor que implique la aplicación de fitosanitarios.

Deberá, de estar en posesión del carnet de aplicador de productos fitosanitarios expedido por la Junta de Andalucía.

