



## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GOLF CLUB COSTA DEL SOL, SOCIEDAD ANÓNIMA

### Capítulo I. Disposiciones generales.

#### Artículo 1. **Ámbito funcional y personal.**

El presente convenio de ámbito de empresa, afectará, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que preste sus servicios para la empresa Golf Club Costa del Sol, Sociedad Anónima, así como al personal cuya contratación se efectúe durante la vigencia del mismo.

#### Artículo 2. **Vigencia y duración.**

La vigencia del presente convenio será de cuatro años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009.

#### Artículo 3. **Prórroga y denuncia.**

El presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, al término de su vigencia, siempre que no se denuncie por escrito con una antelación mínima de un mes de anticipación a la fecha de su vencimiento, o a la de cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 4. **Compensación y absorción.**

Las condiciones económicas establecidas en este convenio, compensarán y absorberán en cómputo anual a las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen, naturaleza, denominación o forma de las mismas.

Las disposiciones legales de general aplicación que se establezcan, tendrán eficacia, sólo, si globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen las establecidas en el presente convenio.

#### Artículo 5. **Vinculación a la totalidad.**

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

#### Artículo 6. **Normas supletorias.**

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto número 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales de



general aplicación.

## **Capítulo II. Régimen general.**

### **Artículo 7. Organización del trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo en todos sus aspectos es competencia de la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 8. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral se establece en 1.826 horas y 27 minutos anuales de trabajo efectivo, en cómputo de 40 horas semanales.

La jornada laboral será distribuida de lunes a domingo, dependiendo de las circunstancias de la producción, del desarrollo de eventos puntuales tales como campeonatos, premios y otras necesidades.

En cualquier caso, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos días de descanso completos a la semana.

Con carácter general el periodo de descanso semanal se disfrutará de forma ininterrumpida. No obstante lo anterior, durante los meses de marzo, abril, mayo, segunda quincena de septiembre y meses de octubre y noviembre, así como cuando se organice algún campeonato, el personal de ventas (Marshall, Caddy y Reservas), podrá ver fijado el disfrute del segundo día de descanso semanal en fecha no consecutiva.

En tal caso, este segundo día podrá acumularse en periodos de hasta cuatro semanas para su disfrute consecutivo.

Como quiera que por las características de la actividad de la empresa, parte del trabajo se desarrolla en sistema de turnos, el descanso semanal del personal sujeto a sistema de turnos podrá señalarse en cualquier día de la semana, sin que tenga necesariamente que coincidir con el domingo.

Durante los meses de marzo, abril, mayo, segunda quincena de septiembre y meses de octubre y noviembre y, cuando exista tal necesidad debido a la organización de algún campeonato, la empresa podrá distribuir irregularmente las horas de trabajo que componen la jornada semanal, de personal de ventas en cada uno de los turnos de trabajo que se establezcan, sin que en ningún caso se puedan establecer turnos de más de nueve horas diarias o menos de cinco horas para los trabajadores que presten servicios en régimen de jornada completa.

Dadas las especialidades del ciclo productivo del personal de mantenimiento, que suele acumular la producción en determinados periodos del año en detrimento de





otros periodos en los cuales la producción disminuye de forma considerada, como contribución a la mejora de la organización se establece, durante los meses de junio a septiembre ambos incluidos, una planificación del trabajo mediante el sistema de turnos rotativos.

Con carácter general el personal integrado en dicho servicio se dividirá en dos equipos de trabajo, uno de los cuales disfrutará de una jornada continuada de lunes a viernes con horario de trabajo de 7:00 a 15:00 horas, en tanto que el otro equipo de trabajo, disfrutará, también en jornada de lunes a viernes, el siguiente horario:

\* De 13:00 a 21:00 horas.

Ambos equipos de trabajo rotaran con periodicidad mensual en los dos turnos indicados.

### **Artículo 9. Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones anuales, no sustituible por compensación económica, de 30 días naturales.

El calendario de vacaciones anuales será confeccionado de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, debiendo quedar fijado y expuesto públicamente en el mes de enero de cada año.

Los trabajadores de ventas (Marshall, Caddy, Reservas) disfrutarán del periodo vacacional en alguno de los siguientes meses del año: enero, febrero, junio, julio, agosto, primera quincena de septiembre y mes de diciembre.

Por su parte los trabajadores de campo, disfrutarán del periodo vacacional en cualquier mes del año a excepción de la primera quincena de mayo y mes de septiembre.

El periodo de disfrute será posible fraccionarlo hasta un máximo de dos periodos de un total de 4 semanas, quedando dos días de disfrute a convenir por empleado y empresa, siempre que en todo caso quede garantizada la adecuada realización del servicio.

### **Artículo 10. Festivos.**

Los días festivos trabajados, se abonarán en la cuantía correspondiente a un día normal de trabajo, o se compensarán con descansos, en la proporción de un día de descanso por cada festivo trabajado; en este último caso, el descanso compensatorio, podrá acumularse al periodo vacacional de mediar acuerdo entre la empresa y el trabajador.





Con carácter general, la coincidencia del descanso semanal con día festivo no dará derecho al disfrute de un festivo adicional. No obstante lo anterior, como quiera que el personal con jornada de lunes a viernes, disfruta en su caso de un día de descanso adicional cuando el festivo coincide con el domingo, dado que dicho festivo se traslada al lunes, y en orden a evitar tratamientos diferenciados, se establece respecto del personal de ventas, sometidos a régimen de turnos, igual posibilidad, de tal forma que cuando el festivo coincida con el segundo de los días señalado para su descanso semanal, recibirá el mismo tratamiento que la coincidencia del festivo con domingo tiene en el caso del personal de campo, esto es, trasladándose el disfrute del festivo al día hábil siguiente. La indicada posibilidad no tendrá lugar cuando el festivo coincida con el primero de los días de descanso semanal señalados para el personal de ventas.

El sistema aludido en el párrafo anterior respecto de la coincidencia de festivos con el descanso semanal para el personal de ventas sometido a turnos de trabajo, no resultará de aplicación en los supuestos de acumulación de descansos semanales previsto en el artículo 8, de este convenio, en estos casos, la coincidencia del festivo con el día de descanso semanal acumulado, dará siempre lugar al disfrute de un día festivo adicional a disfrutar si fuera posible el primer día hábil siguiente.

#### **Artículo 11. Horas extraordinarias.**

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo efectivo que se efectúen por encima de la jornada de trabajo establecida en el presente convenio. La realización de horas extraordinarias será voluntaria.

Las horas extraordinarias que se realicen, serán compensadas con descansos en los cuatro meses siguientes a la fecha de su realización a razón de una hora de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria.

En caso de no poder ser compensadas con descansos, se abonarán tales horas con un 75% de recargo sobre el valor de las horas ordinarias de trabajo efectivo.

#### **Artículo 12. Riegos.**

Dado que el riego se efectuará de noche, se establece por este carácter un plus de 5,50 euros por jornada, para el personal que preste este servicio.

#### **Artículo 13. Periodo de prueba.**

El personal de nueva contratación se verá sujeto a los periodos de prueba que se reseñan a continuación:

- Personal no cualificado: Quince días.



- Personal cualificado: Tres meses.
- Personal técnico o de jefatura: Seis meses.

#### **Artículo 14. Preaviso de cese.**

El trabajador que solicite rescindir su relación laboral con la empresa, deberá notificarlo por escrito a la misma con una antelación mínima de:

- Titulados y jefes: Un mes.
- Demás empleados: Quince días.

El incumplimiento total o parcial por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución correspondiente al periodo de preaviso que se hubiese omitido.

#### **Artículo 15. Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción.**

De conformidad con lo establecido en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y habida cuenta de que la empresa presta un servicio de interés general para particulares, podrán celebrarse estos contratos cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar dichos contratos será de doce meses, no pudiendo superar la duración del contrato los seis meses.

En los casos en que dichos contratos se concierten por plazo inferior al establecido en el apartado anterior podrán ser prorrogados, por una sola vez, mediante acuerdo de las partes, que deberá constar por escrito, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

#### **Artículo 16. Vestuario.**

La empresa facilitará al personal que a continuación se reseña la ropa de trabajo adecuada según la función que se le encomiende.

Al personal de campo, se le facilitará con periodicidad anual:

- 2 monos o buzos, uno el 1 de abril y otro el 1 de septiembre.
- 1 par de botas, el 1 de septiembre.

Al personal de cuarto de palos y vestuario, se le entregará cada dos años:





- 3 polos.
- 2 jerseys.
- 2 pantalones.

La ropa de trabajo se renovará de acuerdo a su estado en cada momento, siempre que el desgaste sea el considerado como normal.

En caso contrario, la empresa podrá obligar al trabajador a sufragarse su propio vestuario.

### **Artículo 17. Licencias y permisos.**

Los trabajadores tendrán derecho, previo aviso y justificación, a permisos retribuidos en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijos: Dos días naturales.
- c) Por enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge, padres e hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.
- d) Por fallecimiento de parientes indicados en el párrafo anterior tres días naturales.

Si el trabajador necesitara efectuar desplazamientos fuera de la provincia, el permiso se incrementará en dos días más, para los supuestos c) y d) arriba mencionados.

- e) Por cambio de domicilio habitual un día natural.

La retribución del trabajo en estos casos, será igual a la que le correspondería si hubiera trabajado.

## **Capítulo III. Régimen económico.**

### **Artículo 18. Retribuciones.**

Las retribuciones básicas brutas del personal afectado por este convenio son las especificadas para cada nivel profesional en anexo 1.

### **Artículo 19. Plus de transporte.**

Se establece en 99,36 euros (noventa y nueve euros con treinta y seis céntimos) mensuales.





Su naturaleza es extrasalarial y se establece para compensar al empleado de los gastos y suplidos que su naturaleza conlleva.

### **Artículo 20. Plus de asistencia.**

Se establece un plus de asistencia y puntualidad por importe de 56,03 euros (cincuenta y seis euros con tres céntimos) mensuales.

Este plus, independientemente de su pérdida el día que se falte al trabajo por cualquier causa, se perderá en su totalidad en el caso de tres faltas al mes, que no sean debidamente justificadas.

### **Artículo 21. Complemento “ad personam”.**

Como consecuencia del anterior convenio colectivo de la empresa (1999/2001) la antigüedad de todos los trabajadores quedó congelada a los importes que cada trabajador tuviese reconocido a fecha 31 de diciembre de 1998. A dicho importe de adiciónó la parte proporcional de antigüedad que cada trabajador tuviera devengada y no cobrada, incrementada en 1,5%, al 31 de diciembre de 1998.

A partir de dicho momento el complemento por antigüedad paso a denominarse complemento ad personam asumiéndose por las partes firmantes los compromisos de no ver afectado dicho complemento por las sucesivas revisiones salariales que pudiesen acordarse, así como mantenerlo por tiempo indefinido como complemento retributivo que se extinguirá juntamente con la propia extinción del contrato de trabajo.

Como anexo II al presente convenio se recoge tabla de complementos ad personam resultantes de aquel convenio y que permanecen hoy vigentes.

### **Artículo 22. Pagas extraordinarias.**

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir anualmente dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, por importe de una mensualidad de salario base más el complemento “ad personam” que correspondiese, mas el importe correspondiente a un mes de los conceptos plus de asistencia y plus de transportes.

Estas pagas se calcularán en proporción al tiempo trabajado durante el primer y segundo semestre del año respectivamente.

Asimismo, tendrá derecho a percibir en los meses de marzo y octubre dos pagas por importe de 15 días de salario base más los importes proporcionales a ese periodo, de los complementos indicados en el primer párrafo, o la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.





Estas medias pagas se calcularán por semestres y su devengo irá de octubre a marzo y de abril a septiembre respectivamente.

### **Artículo 23. Complementos derivados de la situación de IT.**

El trabajador que sea declarado en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a que la empresa le complemente la prestación económica que le corresponda por subsidio de IT, en la cuantía, duración y condiciones que se expresan a continuación:

A) En el supuesto de que la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará el subsidio en la diferencia existente entre la prestación que le corresponda y el 100% del salario base del trabajador, abonándose tal complemento desde el primer día en el que se produzca la baja y hasta un máximo de dieciocho meses.

B) En el caso de que la situación de incapacidad temporal derive de enfermedad común o de accidente no laboral:

- Si requiere de hospitalización, se complementará el subsidio de IT, en la diferencia existente entre la prestación que le corresponda y el 100% del salario base del trabajador, abonándose tal complemento desde el primer día de la baja y durante un periodo máximo de seis meses de permanencia en dicha situación a contar desde la fecha en la que se produzca la baja.

- Si por el contrario no fuese necesaria la hospitalización del trabajador, la prestación de referencia se abonará en las siguientes cuantías:

- Desde el día 1.º al 4.º, ambos inclusive, se complementará el subsidio en la diferencia existente entre el importe de la prestación y la cuantía del 100% del salario base.

- Desde el día 5.º al 20.º no se abonará complemento alguno, percibiendo el trabajador durante el mencionado periodo la prestación en las cuantías que legalmente le correspondan.

- Desde el día 21.º al 60.º, ambos inclusive, se complementará el subsidio en la diferencia existente entre el importe de la prestación y la cuantía del 100% del salario base.

En cualquier caso, la obligación de complementar el subsidio de IT cesará con la extinción o agotamiento de la situación de IT, cualquiera que sea su causa. Igualmente, la empresa podrá verificar en cualquier momento la realidad de la situación de IT. A tal fin, el trabajador deberá someterse obligatoriamente a los oportunos reconocimientos médicos, cesando la obligación de la empresa de complementar el subsidio de IT, en caso de negativa del trabajador a someterse a







tales reconocimientos.

#### **Artículo 24. Revisión económica.**

A partir del día 1 de enero de 2007, las retribuciones especificadas en el anexo 1, así como los pluses de asistencia y transporte se incrementarán en igual porcentaje al del índice de precios al consumo publicado correspondiente al año anterior. Igual revisión solo que referida al porcentaje que corresponda al año 2007 y 2008, se practicará a partir de los días 1 de enero de 2008 y 2009.

### **Capítulo IV. Seguros y ayudas.**

#### **Artículo 25. Seguro.**

La empresa concertará un seguro del que serán beneficiarios todos los trabajadores de la empresa y que cubrirá las situaciones de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total para la profesión habitual, cuando cualquiera de esas situaciones derive de accidente sea o no laboral.

Las indemnizaciones cubiertas por dicho seguro serán las que a continuación se especifican:

En caso de muerte (Doce mil veinte euros con veinticuatro céntimos): 12.020, 24 euros.

En caso de gran invalidez, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total para la profesión habitual (Dieciocho mil treinta euros con treinta y seis céntimos): 18.030,36 euros.

La cobertura de los riesgos indicados tendrá eficacia práctica individualizada cuando la propuesta de inclusión hubiese sido aceptada por la compañía aseguradora.

El personal a incluir en esta cobertura se someterá a los reconocimientos necesarios que determine la aseguradora.

#### **Artículo 26. Ayuda escolar.**

Todos los trabajadores de la empresa que tengan hijos matriculados en los niveles de educación infantil, educación primaria, primer y segundo ciclo de ESO, Bachillerato, FP de primer o segundo grado, y estudios universitarios se abonará por cada hijo y curso la cantidad de:

a) Educación infantil, educación primaria y primer ciclo de ESO: 81,76 euros.

b) Segundo ciclo de ESO, y FP de primer o segundo grado o equivalente: 89,94



euros.

c) Bachillerato: 98,94 euros.

d) Estudios universitarios o equivalentes: 108,83 euros.

### **Artículo 27. Ayuda por natalidad.**

Todos los trabajadores de la empresa recibirán la cantidad de 150,10 euros (ciento cincuenta euros con diez céntimos) por nacimiento de un nuevo hijo.

### **Artículo 28. Ayuda por matrimonio.**

Todos los trabajadores de la empresa que contraigan matrimonio, percibirán en concepto de ayuda, la cantidad de 185,83 euros (ciento ochenta y cinco euros con ochenta y tres céntimos).

### **Artículo 29. Ayuda por jubilación.**

Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, los trabajadores, podrán solicitar su jubilación voluntaria anticipada, teniendo derecho en tal caso a las indemnizaciones económicas que se establecen a continuación en función de la edad del trabajador en el momento de efectuar la solicitud:

<b>EDAD</b>	<b>NÚM. MENSUALIDADES</b>
-------------	---------------------------

60 años	6 mensualidades
---------	-----------------

61 años	5 mensualidades
---------	-----------------

62 años	4 mensualidades
---------	-----------------

63 años	3 mensualidades
---------	-----------------

64 años	2 mensualidades
---------	-----------------

65 años	1 mensualidad
---------	---------------

La mensualidad se refiere al importe equivalente a una paga extraordinaria.

## **Capítulo V. Disposiciones varias.**

### **Artículo 30. Derecho de representación de los trabajadores.**

En cuanto a los derechos y competencias de representación de los trabajadores, las partes se remiten a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 31. Comisión paritaria.**

Para la interpretación de las posibles divergencias que puedan surgir en la aplicación de este convenio, se constituye una comisión paritaria integrada por un representante de cada una de las partes firmantes, que podrán asistir a las sesiones que se programen acompañadas de un asesor.

### **Artículo 32. Seguridad e higiene.**

La empresa acatará en todo momento la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral.

## **Anexo 1**

### **Niveles y retribuciones profesionales.**

<b>Nivel</b>	<b>Categoría</b>	<b>Salario base mes</b>	<b>Salario base año</b>
01	Aprendices 18 años	468,32	7.024,75
02	Limpiadoras, fregonas	558,39	8.375,88
03	Peones	614,11	9.211,60
04	Peones Especialistas	643,95	9.659,18
05	Segadores, maquinistas	736,92	11.053,82
	Encargado vestuarios	736,92	11.053,82
	Caddy Master	736,92	11.053,82
	Marshall	736,92	11.053,82
	Starters	736,92	11.053,82
06	Oficiales de oficio	856,18	12.842,76
	Fontanero	856,18	12.842,76
	Albañil	856,18	12.842,76
	Mecánico	856,18	12.842,76
07	Jefe de equipo	911,40	13.670,95
08	Secretario de Golf	982,55	14.738,25
	Administrativos	982,55	14.738,25
	Profesionales de golf	982,55	14.738,25
09	Técnico grado medio	1.060,09	15.901,31
10	Técnico superior	1.177,76	17.666,44

## ANEXO II

**Tabla de complemento ad personam**

Apellidos y nombre	Base cálculo	Al 31/12/98	C. ad personam	Imp. mes	Mes	Importe año
Amores Jurado, Antonio	716,17	36,00	37,50	268,56	15	4.028,40
Carvajal Cabrerizo, Antonio	672,78	19,60	21,10	141,96	15	2.129,40
Carrasco Fdez., José Antonio	772,07	36,00	37,50	289,53	15	4.342,95
Casado Pastrana, Antonio	672,78	36,00	37,50	252,29	15	3.784,35
Donaire Navas, Plácido	579,06	18,60	20,10	116,39	15	1.745,85
Jiménez Rodríguez, Fernando	672,78	35,50	37,00	248,93	15	3.733,95
Lorca Solorzano, Salvador	579,06	36,00	37,50	217,15	15	3.257,25
Martín Montiel, Diego	579,06	36,00	37,50	217,15	15	3.257,25
Martínez Puente, Rafael	579,06	17,84	19,34	111,99	15	1.679,85
Siles Muñoz Antonio	579,06	17,35	18,85	109,15	15	1.637,25