

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BAVIERA GOLF**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Baviera Golf, Sociedad Anónima, código de convenio 2906962, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 10/05/04, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia.

Málaga, 14 de mayo de 2004.

El Delegado Provincial (firma ilegible).

### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA BAVIERA GOLF, SOCIEDAD ANÓNIMA**

#### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1. Ámbito Funcional y Personal**

El presente convenio de ámbito de empresa tiene por objeto la regulación de las relaciones de trabajo del personal que preste servicios en la empresa Baviera Golf, Sociedad Anónima, dedicada a la actividad de explotación y mantenimiento de campo de golf y servicios complementarios a dicha actividad.

El convenio será igualmente aplicable a los trabajadores que sean contratados durante su vigencia.

##### **Artículo 2. Vigencia y Duración**

El convenio tendrá una duración de dos años, extendiéndose su vigencia desde el 01 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2005.

##### **Artículo 3. Prórroga y Denuncia**

Si al término de la vigencia de este convenio no se denuncia por escrito por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación a la fecha de su

vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, se entenderá prorrogado en sus propios términos por años naturales a partir del día de su expiración o del de su/s respectiva/s prórroga/s.

#### **Artículo 4. Condiciones más Beneficiosas**

Las condiciones que se establecen en el convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas en la empresa con carácter personal al entrar en vigor el convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en conjunto y cómputo global anual, respecto a las establecidas en este convenio.

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

Siendo las condiciones pactadas en convenio un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente y computable por todo el tiempo de su vigencia. En el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdiccional anulase o invalidase alguna de sus cláusulas, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse en el plazo máximo de 15 días hábiles siguientes a la correspondiente resolución con el fin de renegociar el/los tema/s planteado/s.

#### **Artículo 6. Normas Supletorias**

Las normas contenidas en este convenio regulan las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores. En lo no previsto expresamente en el texto de este convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto núm. 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 contenidas en la legislación laboral vigente.

### **Capítulo II. Régimen General**

#### **Artículo 7. Organización del Trabajo**

La organización técnica y práctica del trabajo en todos sus aspectos es facultad privativa y exclusiva de la Dirección de la empresa.

Los trabajadores desempeñarán sus funciones y cometidos conforme a las instrucciones que reciban de los directores, jefes, encargados o personas que los representen, ante quienes responderán del exacto y fiel cumplimiento de sus respectivos cometidos. Todos los trabajadores y cuantos de alguna manera participen en la actividad productiva de la empresa procurarán en todo momento obtener el mayor rendimiento y la mejor prestación del/los servicios que tengan encomendados. El personal, cualquiera que sea su rango o categoría profesional,



viene obligado a informar a sus Jefes inmediatos de todas las anomalías, deterioros o desperfectos que a su juicio observen o crean que puedan causar perjuicio a los intereses de la empresa y muy especialmente daño a los propios trabajadores.

### **Artículo 8. Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo se establece en 1.826 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo de 40 horas efectivas semanales.

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

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

### **Artículo 9. Vacaciones**

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones de 30 días naturales, pudiendo ser fraccionada en dos periodos.

El calendario de vacaciones anuales será confeccionado de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, quedando excluidos los periodos que tengan lugar campeonatos, premios u otros eventos.

### **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 período 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.

### **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, salvo que su realización se haya pactado en contrato de trabajo y dentro de los límites legales, según autoriza el núm. 4, del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas con descansos

dentro de 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. Periodo de Prueba**

El personal de nueva contratación se verá sujeto al cumplimiento del correspondiente período de prueba que en ningún caso podrán exceder de los tiempos que se detallan a continuación:

- Personal titulados superiores, medios y de Jefatura: Seis meses.
- Personal cualificado: Tres meses.
- Personal no cualificado: Quince días.

En el contrato de trabajo que se suscriba con el trabajador de nueva contratación habrá de hacerse constar la duración del periodo de prueba al que por su categoría haya de someterse.

### **Artículo 13. 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 período de preaviso que se hubiese omitido.

### **Artículo 14. Ropa de Trabajo**

La empresa facilitará al personal ropa de trabajo adecuada, según la función a desempeñar.

Se establecen dos equipos de trabajo, uno de verano y otro de invierno, que sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa.

Las prendas se repondrán 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 sufragar su propio vestuario. Al facilitarles las nuevas



prendas el trabajador deberá entregar las usadas anteriormente.

### **Artículo 15. Seguridad y Salud**

La empresa facilitará los medios necesarios para la protección de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud e impartirá a los mismos formación práctica y adecuada en estas materias.

El trabajador está obligado a cumplir en todo momento las medidas de Seguridad establecidas en el centro de trabajo, así como a utilizar y cuidar los equipos de protección individual o colectivos facilitados por la empresa.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales contenidas en la legislación laboral vigente.

### **Artículo 16. Derecho de Representación Sindical**

En materia de representación sindical, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto.

Los trabajadores a través de sus representantes legales (Comité de Empresa, Delegados de Personal, etc.) tienen derecho a participar en la empresa, en los términos regulados en el título II del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 17. Permisos y Licencias**

Los trabajadores tendrán derecho, previo aviso y justificación, a permisos retribuidos en los casos que a continuación se detallan:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por nacimiento de hijos tres días naturales.
- c) Dos días naturales por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, padres políticos, hermano de uno u otro cónyuge.
- d) Tres días naturales por fallecimientos de parientes indicados en el párrafo anterior, si tienen lugar en su provincia de residencia y cuatro días naturales si es fuera de ella.
- e) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios oficiales y con previo acuerdo por parte de la empresa.
- f) Un día natural por traslado de vivienda habitual.

La retribución en estos casos será completa a excepción de los conceptos



retributivos vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral.

### **Artículo 18. Jubilación**

Los trabajadores que se jubilen a partir de los sesenta años, y que hayan permanecido ininterrumpidamente un mínimo de veinte años al servicio de la empresa, tendrán derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, según los siguientes importes:

- A los 60 años, cinco mensualidades de salario base.
- A los 61 años, cuatro mensualidades de salario base.
- A los 62 años, tres mensualidades de salario base.
- A los 63 años, dos mensualidades de salario base.
- A los 64 años, una mensualidad de salario base.

Estas indemnizaciones se harán efectivas por la empresa una vez haya sido concedida la pensión al trabajador por la entidad correspondiente, previa justificación de haberse obtenido la misma.

## **Capítulo III. Régimen Económico**

### **Artículo 19. Retribuciones**

Las retribuciones básicas brutas del personal regido por este convenio en sus distintas categorías profesionales son las que figuran en Anexo I.

### **Artículo 20. Plus de Asistencia**

Se establece un plus de asistencia y puntualidad por día realmente trabajado para todas las categorías y niveles recogidas en el convenio y en la cuantía que se especifica en la tabla del Anexo I.

Este plus no se abonará los días en que no se asista al trabajo por cualquier causa; asimismo, si el trabajador tiene tres faltas de asistencia en el transcurso del mes lo perderá en su totalidad.

### **Artículo 21. Complemento de Polivalencia y Multifuncionalidad**

El trabajador percibirá un plus de polivalencia y multifuncionalidad por día efectivo de trabajo en la cuantía que se indica en la tabla del Anexo I.

Dicho plus se establece como compensación a las diferentes funciones a las que



está obligado a desempeñar el trabajador, según los cometidos asignados a cada categoría por sus superiores inmediatos, ya sean sustituciones, nocturnidad, trabajos de distinta cualificación, etc.

Este plus no se abonará los días en los que no se asista al trabajo por cualquier causa.

El citado complemento es de carácter funcional y conforme dispone el núm. 3, del artículo 26, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se devengará por los trabajadores de la empresa cuando acontezcan los supuestos indicados en el párrafo anterior quedan derecho a su percepción, no teniendo, pues, carácter consolidable al está vinculado al trabajo realizado distinto del habitual.

### **Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias**

Los trabajadores de la empresa percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias, una el 30 de junio y la otra como máximo el 20 de diciembre, por importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base más la cantidad correspondiente a 21 días (veintiún días) de plus de asistencia y complemento de polivalencia y multifuncionalidad.

Estas gratificaciones se calcularán en proporción al tiempo trabajado durante el primero y segundo semestres del año, respectivamente.

### **Artículo 23. Revisión Económica**

En el segundo año de vigencia del convenio y concretamente desde el día 1 de enero de 2005, las retribuciones especificadas en el Anexo I, se incrementarán en igual porcentaje al que haya experimentado el del índice de precios a consumo (IPC) correspondiente al año anterior y que haya sido publicado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística.

## **Capítulo IV. Conceptos Extrasalariales e Indemnizatorios**

### **Artículo 24. Plus de transporte y Distancia**

Este plus es de naturaleza extrasalarial, abonándose para compensar al trabajador de los gastos que su naturaleza conlleva.

Dicho plus de transporte y distancia se establece para todas las categorías y niveles en la cuantía que se concreta en la tabla del Anexo I, abonándose por día real de trabajo; asimismo, cuando el trabajador tenga tres faltas de asistencia en el transcurso del mes, se perderá en su totalidad.

### **Artículo 25. Indemnizaciones por Muerte e Incapacidad Permanente**

Se establecen unas indemnizaciones por muerte e incapacidad permanente para



todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, abonándose a los trabajadores o a sus beneficiarios en las circunstancias y cuantías que se indican:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de cuatro mensualidades, del salario base del convenio, vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo, accidente itinere con una hora de ida y vuelta al centro de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 24.000,00 euros (veinticuatro mil euros) .

c) En caso de invalidez permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo, accidente itinere con una hora de ida y vuelta al centro de trabajo o enfermedad profesional y una vez que la misma sea declarada con carácter firme, el importe de cuatro mensualidades, del salario base del convenio que rija cuando sea reconocida por el Organismo competente.

El trabajador a incluir en estas coberturas protectoras se someterá a los reconocimientos necesarios que determine la entidad aseguradora.

## **Capítulo V. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 26. Faltas**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, en razón de su importancia, trascendencia o interés, en leve, grave o muy grave.

### **Artículo 27. Faltas Leves**

Se consideran faltas leves las que a continuación se detallan:

a) La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo.

b) La inasistencia al trabajo injustificada de un día durante el período de un mes.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo.

d) La desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante el servicio.

e) No cursar las bajas por enfermedad o accidente a su debido tiempo, salvo que probase la imposibilidad de hacerlo.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo, así como el



incumplimiento de los deberes por negligencia.

### **Artículo 28. Faltas Graves**

Se consideran faltas graves las que a continuación se detallan:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
- b) La reiteración o reincidencia de faltas leves en el plazo de tres meses.
- c) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Pronunciar insultos o palabras altisonantes, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante la jornada de trabajo.
- e) La embriaguez durante el horario de trabajo o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrán ser calificadas de muy graves, siempre que haya mediado advertencia o sanción anterior.
- f) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- g) La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo.
- h) La imprudencia en el trabajo con respecto a las normas de Seguridad y Salud y Prevención de Riesgos Laborales, siempre que no se produzcan accidentes o daños tanto a personas como elementos de trabajo o instalaciones. Si como consecuencia de la imprudencia se derivasen accidentes o daños a personas o cosas, la falta se reputará muy grave.

### **Artículo 29. Faltas muy Graves**

Se consideran faltas muy graves las que a continuación se detallan:

- a) La inasistencia al trabajo sin ningún tipo de justificación durante tres días consecutivos o cinco alternos en el mes.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c) El hurto o robo, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona





dentro de las dependencias de la misma.

d) La realización de trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación o engaño que conlleve una prolongación de la situación de baja.

e) Violación del secreto profesional, correspondencia o documentos reservados de la empresa.

f) Las frecuentes discusiones y disputas con los compañeros en el centro de trabajo o en el cumplimiento de su servicio, así como cualquier agresión física a otros trabajadores o superiores.

g) El acoso sexual.

h) Las reiteradas faltas de utilización de los medios de protección individuales o colectivos en materia de Seguridad y Salud cuando se le haya advertido debidamente.

i) El consumo de drogas o alcohol durante el horario de trabajo, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

j) La suma de dos faltas graves, aún siendo de distinta naturaleza, en el plazo de doce meses, siempre que hubiese sido advertida y sancionada.

### **Artículo 30. Sanciones**

A la empresa corresponde la facultad de sancionar con sujeción a las estipulaciones de este convenio colectivo y normativa laboral vigente.

Las notificaciones se harán siempre por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que motivan dicha sanción, debiendo firmar el trabajador el recibí de la notificación.

Las sanciones aplicables por la empresa en función de la gravedad y naturaleza de las faltas serán las siguientes:

#### **FALTAS LEVES**

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

#### **FALTAS GRAVES**





a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

**FALTAS MUY GRAVES**

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

b) Despido disciplinario.

**Artículo 31. Prescripción**

Los plazos para sancionar las faltas prescribirán a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tuvo conocimientos de los hechos, según se relaciona a continuación:

Por faltas leves: diez días.

Por faltas graves: veinte días.

Por faltas muy graves: sesenta días y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**ANEXO I**

**Tabla de niveles, categorías y retribuciones profesionales**



NIVEL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE		PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS POLIVAL.
		mensual	diario	Por día trabajo	Por día trabajo	Por día trabajo
01	• Técnico de Grado Superior • Director Técnico Campo • Director Técnico Deportes	875,00	--	2,10	4,00	7,15
02	• Técnico de Grado Medio • Jefe de Administración • Jefe de Campo • Jefe de Taller mecánico.	800,00	--	2,10	4,00	7,15
03	• Profesionales del golf • Monitor Deportivo • Jefe de Equipo • Intendentes de Deportes	725,00	--	2,10	4,00	7,15
04	• Oficial 1.º - Administrativo • Oficial 1.º - Comercial • Encargado General	700,00 700,00 --	-- -- 22,95	2,10	4,00	7,15
05	• Oficial 2.º - Administrativo • Encargado de Tiendas • Encargado de Recepción • Encargado de Vestuarios • Capataz	670,00 670,00 670,00 670,00 --	-- -- -- -- 21,70	2,10	4,00	7,15
06	• Relaciones Públicas • Bomberos • Oficiales 1.º de Oficio • Maquinistas • Fontaneros • Mecánicos • Albañiles • Tractoristas	640,00 640,00 --	-- -- 20,80	2,10	4,00	7,15
07	• Auxiliar Administrativo • Dependientes • Vendedores • Recepcionista • Aydt. Relaciones Públicas • Segadores • Socorristas • Analista de aguas • Oficiales 2.º de Oficio • Maquinistas • Tractoristas • Mecánicos • Albañiles • Fontaneros	620,00 620,00 620,00 620,00 620,00 -- -- -- -- --	-- -- -- -- -- 20,33 20,33 20,33 20,33	2,10	4,00	7,15
08	• Caddy Master • Marshall • Starters	--	19,50	2,10	4,00	7,15
09	• Peones • Jardineros • Limpiadoras • Vigilantes • Recogepelotas	--	18,75	2,10	4,00	7,15
10	• Pinche	--	14,00	2,10	4,00	7,15

## ANEXO II

### Tabla de pagas extraordinarias y de vacaciones

#### PAGAS EXTRAORDINARIAS

			PAGA DE
NIVEL	Junio	Diciembre	VACACIONES
I	1270,00	1270,00	1270,00
II	1195,00	1195,00	1195,00
III	1015,00	1015,00	1015,00
IV	990,00	990,00	990,00
V	965,00	965,00	965,00

VI	949,60	949,60	949,60
VII	895,51	895,51	895,51
VIII	863,92	863,92	863,92
IX	841,42	841,42	841,42
X	714,10	714,10	714,10

## ANEXO II

### Tabla de horas extraordinarias

	VALOR DE
NIVEL	H. EXTRAS
I	11,74
II	10,73
III	9,73
IV	9,35
V	9,00
VI	8,47
VII	8,28
VIII	7,95
IX	7,63
X	5,71

### Capítulo VI. Disposiciones Adicionales

Primera. Comisión paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación de las posibles divergencias que pudieran surgir en la aplicación del convenio.

Dicha Comisión estará integrada por los miembros que componen la Comisión negociadora del mismo.

Segunda. Funciones de la Comisión

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cualquier otra función que tienda a la mayor eficacia práctica de lo convenido



por las partes que lo han negociado y suscrito.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de setenta y dos horas por petición de alguna de las partes.

Marzo de 2004.

(Firmas ilegibles).

