

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LOS NARANJOS CAMPOS DE GOLF, SOCIEDAD LIMITADA,**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Los Naranjos Campos de Golf, Sociedad Limitada, código de convenio 2902302 recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 10 de junio de 2004, 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 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, 22 de septiembre de 2004.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LOS NARANJOS CAMPO DE GOLF, SOCIEDAD LIMITADA**

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

#### **Artículo 1. Objeto**

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo y mantener un marco de relaciones armónicas entre la empresa y los trabajadores.

#### **Artículo 2. Ámbito Funcional y Territorial**

El presente convenio afecta a los trabajadores de la empresa Los Naranjos Campo de Golf, Sociedad Limitada, con un único centro de trabajo sito en Urbanización Nueva Andalucía, Marbella (Málaga), empresa que ha sucedido a Naranjos Golf, Sociedad Anónima.

#### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

La duración de este convenio será de dos años, con efectos desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2004, independientemente de la fecha de publicación del texto en el "Boletín Oficial" de la provincia de Málaga,

prorrogándose por periodos iguales, siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia antes de 30 días a la fecha de vencimiento.

#### **Artículo 4. Condiciones Más Beneficiosas**

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán a todas las existentes, en el momento de entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia, salvo acuerdo en contrato adoptado libremente por la empresa y los trabajadores afectados.

#### **Artículo 5. Aumento Salarial**

Para el año 2003, se pacta un incremento salarial del 2,9% sobre todos los conceptos salariales que los trabajadores percibieron el año 2002.

Con independencia de la subida pactada, la empresa abonará, de forma simultánea con los atrasos, un bonus de un 1% del salario de convenio anual del año 2002. Este bonus tiene carácter extraordinario y no consolidable, por lo que no se tendrá en cuenta para las subidas salariales de próximos ejercicios.

Para el año 2004, se pacta un incremento salarial del 2,9% sobre todos los conceptos salariales que los trabajadores percibieron el año 2003.

#### **Artículo 6. Revisión Salarial**

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 2003 y 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al 2,9%, en cada uno de ellos, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente tal circunstancia, en el exceso de sobre la mencionada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos 1 de enero de cada año, sirviendo, en consecuencia, como base de calculo para el incremento salarial del año siguiente.

### **Capítulo II. Organización de Dirección**

#### **Artículo 7. Facultad de Dirección**

La organización del trabajo corresponde a la dirección gerente de la empresa. La dirección gerente de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, con la forma y efectos previstos en el artículo 41 del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **Capítulo III. Régimen de Trabajo**



## **Artículo 8. Jornada Laboral**

Durante los años 2003 y 2004 la jornada laboral será de 1.820 horas anuales efectivas, con un máximo de 40 horas de trabajo efectivas semanales. El calendario laboral promulgado por la autoridad laboral competente será puesto a disposición de los trabajadores en el tablón de anuncios.

En las jornadas continuadas, el tiempo de presencia será ampliado en quince minutos para tomar el bocadillo.

## **Artículo 9. Prolongación de Jornada y Horas Extraordinarias**

Cuando por causa de fuerza mayor no puedan terminarse los partidos de campeonatos oficiales dentro del horario normal, y dado el carácter oficial que puedan tener dichos partidos o bien por inclemencias del tiempo, y teniendo en cuenta el perjuicio que las fuertes lluvias tienen para la conservación del campo, se prolongará la jornada de trabajo hasta la solución de estos problemas, en cuyo supuesto el exceso de las horas trabajadas se abonará como horas extraordinarias, no computándose la prolongación de la jornada a efectos del máximo de horas extraordinarias autorizadas anualmente.

Se entiende por causas de fuerza mayor, entre otras, las que se especifican a continuación:

- a) Problemas de retrasos en los partidos de carácter oficial.
- b) Falta de fluido eléctrico, agua y otras fuentes de energía.
- c) Averías en las instalaciones o lluvias que el técnico de mantenimiento considere perjudiciales para el mantenimiento del campo.

### **HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES:**

Se entiende por tales a los efectos establecidos en el Real Decreto 1858 de 20 de agosto de 1981, las necesarias para los periodos puntas del campeonato, ausencias imprevistas, previsión de posibles siniestros o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento.

Todas estas horas se realizarán cuando no sea posible atender aquellas necesidades por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas por la Ley.

### **HORAS EXTRAORDINARIAS HABITUALES: Reducción.**

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales, se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente





por la empresa y el delegado del personal según se contempla en el artículo 2 del Real Decreto 1858/81.

### **Artículo 10. Vacaciones**

El personal afectado por este convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones al año.

El periodo de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica ni acumularse de un año a otro.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, que también podrán convenir la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en las leyes de obligada aplicación, respetándose, en cualquier caso, los siguientes criterios:

a) La empresa podrá excluir como periodos de vacaciones aquellos que coincidan con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

b) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

## **Capítulo IV. Excedencias y Licencias**

### **Artículo 11. Excedencias**

Se reconocen dos clases: la voluntaria y la forzosa. Ninguna de estas clases de excedencia da derecho a retribución en tanto el excedente no se incorpore al servicio.

Podrán solicitar excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven al menos dos años al servicio de la empresa.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años, no computando a efectos de antigüedad.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio en la empresa.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no se solicita, con una antelación mínima de un mes, a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia.





El reingreso tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en su categoría. La excedencia forzosa se concederá en los casos previstos por la Ley.

La reincorporación del trabajador fijo procedente de una excedente forzosa determinará su admisión automática en el plazo de 15 días, a partir de haberlo solicitado.

## **Artículo 12. Licencias**

Previa solicitud por escrito, todo el personal comprendido en este convenio tendrá derecho a disfrutar de licencia retribuida en los casos que a continuación se indican:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales
- b) Por alumbramiento de la esposa: 3 días, ampliándose a cinco en caso de gravedad.
- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable, dispuesto en las leyes o disposiciones vigentes.
- d) Por traslado de su domicilio habitual: 4 días.
- e) Por enfermedad grave del cónyuge y ascendientes o descendientes en primer grado: 4 días.
- f) Por fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes en primer grado, hermanos (políticos o consanguíneos) 3 días, aumentándose un día por cada 100 kilómetros de distancia, si el empleado tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, con un límite de 5 días.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c), d), e) y f) se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resultaren falsas.

El trabajador podrá solicitar licencia sin derecho a abono de retribución por asuntos propios que no admitan demora. La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá la autorización de forma inmediata.

La petición deberá hacerse por escrito y con la antelación suficiente.

## **Capítulo V. Seguridad e Higiene en el Trabajo**

### **Artículo 12. Seguridad e Higiene**

En todo lo relativo a seguridad e higiene en el trabajo, atribuciones del delegado de personal, delegado de seguridad y servicios médicos de empresa, se estará a





lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

### **Artículo 13. Prendas y Equipos de Trabajo**

La empresa entregará al personal de nueva contratación dos juegos completos de prendas de trabajo, compuestos por monos o pantalón, camisa, pullover, chaqueta y calzado, facilitando así mismo todo tipo de herramientas. Posteriormente se irá entregando un juego completo anualmente a todo el personal, aunque en casos de rotura involuntaria o mal estado, se renovara la prenda afectada.

La empresa pondrá a disposición del personal los medios de protección recogidos en la legislación vigente en la materia.

## **Capítulo VI. Retribuciones**

### **Artículo 14. Conceptos Retributivos**

Las retribuciones de cada trabajador podrán estar compuestas por el salario base, recogidos en los Anexos I y II del presente convenio, y los siguientes complementos:

- a) Personales: antigüedad e Incentivos.
- b) Suplidos: dietas.
- c) De vencimientos periódicos superior al mes: p a g a s e x t r a o r d i n a r i a s .

### **Artículo 15. Salario Base**

El salario del personal afectado por este convenio es el que se especifica en la tabla del anexo I para cada uno de los trabajadores.

### **Artículo 16. Antigüedad**

Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio, disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo y los servicios prestados en la misma desde la fecha de ingreso en ella, consistente en un aumento de un ocho por ciento sobre el salario base, cada tres años de antigüedad, con los máximos que la legislación vigente preveía (antigua redacción del artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores), respetando, en todo caso, las cantidades que por este concepto ha venido percibiendo el personal hasta la firma de este convenio.

### **Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias**

Todos los trabajadores afectados por este convenio tienen derecho a la

percepción de cuatro gratificaciones extraordinarias anuales por importe del salario real mensual, siendo las fechas de abonos las siguientes:

Paga de primavera, antes del 15 de marzo de cada año. Devengo desde el 16-3 al 15-3.

Paga de verano, antes del 15 de julio de cada año. Devengo desde el 1-1 al 30-6.

Paga de septiembre, antes del 15 de septiembre de cada año. Devengo desde el 16-9 al 15-9.

Paga de Navidad, antes del 22 de diciembre de cada año. Devengo desde 1-7 al 31-12.

### **Artículo 18. Dietas**

La cuantía de las dietas será de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

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

### **Artículo 19. Indemnización por Incapacidad Laboral Transitoria**

En los casos de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su causa, y con independencia de las prestaciones abonadas por la entidad gestora correspondiente, la empresa complementará hasta el 100% del salario real percibido por el trabajador desde el primer día de baja.

### **Artículo 20. Indemnización por Muerte e Incapacidad Permanente**

Se establecen las siguientes indemnizaciones a cargo de la empresa en las situaciones que a continuación se enumeran:

A) Indemnización por fallecimiento.

a) En caso de fallecimiento del trabajador por muerte natural o accidente no laboral, los beneficiarios causarán el derecho a la percepción de la cantidad correspondiente a tres mensualidades del salario base de este convenio más antigüedad.

b) En caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez sea firme tal calificación, los beneficiarios del apartado anterior causarán derecho a percibir 6.010,13 euros.

B) Indemnización por incapacidad permanente.

a) En caso de una incapacidad permanente en alguno de sus grados derivada de



enfermedad común o accidente no laboral, y una vez la misma sea declarada con carácter firme, la empresa abonará al trabajador tres mensualidades del salario base más antigüedad.

b) En caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y una vez la misma sea declarada con carácter firme, se establece una indemnización a favor del trabajador por importe de 9.616,20 euros.

c) En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y una vez que la misma sea declarada con carácter firme, la indemnización a percibir por el trabajador afectado será de 4.507,60 euros.

### **Artículo 21. Indemnización por Jubilación**

En todos los casos en que los trabajadores afectados por este convenio que se jubilen a la edad de 65 años o bien soliciten la jubilación anticipada y la empresa lo aceptara, tendrán derecho al pago único de una indemnización igual al importe total de cinco mensualidades de su salario real.

La representación obrera y la empresarial, pacta en el presente convenio que todos los trabajadores se jubilarán a los 65 años de edad, siempre que tengan derecho a pensión por jubilación.

## **Capítulo VIII. Acción Sindical**

### **Artículo 22. Representación Sindical**

Se estará a lo legalmente previsto en la materia disponiendo los representantes legales de los trabajadores de 15 horas mensuales para asuntos sindicales, con percepción de su correspondiente sueldo.

### **Artículo 23. Comisión Paritaria de Vigilancia**

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio con carácter específico y que afecte tanto a la relación laboral como a las disposiciones económicas, se estará por ambas partes a lo dispuesto en la Ordenanza laboral para las actividades deportivas y demás disposiciones de carácter general y de pertinente aplicación.

Se crea esta comisión con la facultad de entender y dirimir todas las cuestiones que se deriven de la aplicación de este convenio, sin perjuicio de la autoridad laboral o jurisdiccional. La comisión paritaria de vigilancia estará compuesta por un representante de la empresa e igual número de los trabajadores.



EL PRESIDENTE POR LA EMPRESA POR LOS TRABAJADORES

**ANEXO I**

Tabla de salarios base correspondientes al Convenio Colectivo de Los Naranjos Campo de Golf, Sociedad Limitada, con vigencia desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 2003.

<b>Categoría Profesional</b>	<b>Salario</b>
Secretario jefe administrativo	1.010,64
Caddie-master - Oficial Administrativo	801,12
Marshall-Starter	669,31
Dependiente Tienda	790,32
Auxiliar Administrativo	655,94
Encargada Vestuarios y Limpieza	731,46
Ayudante Vestuarios y Limpieza	636,10
Capataz	822,48
Oficial mantenimiento campo golf	822,48
Auxiliar mantenimiento campo golf	731,46
Guarda parking	542,68

**ANEXO II**

Tabla de salarios base correspondientes al convenio colectivo de Los Naranjos Campo de Golf, Sociedad Limitada, con vigencia desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 2004.

<b>Categoría profesional</b>	<b>Salario</b>
Secretario jefe administrativo	1.039,95
Caddie-master - Oficial administrativo	824,35

<b>Categoría Profesional</b>	<b>Salario</b>
Marshall-Starter	688,72
Dependiente tienda	813,24
Auxiliar administrativo	674,96
Encargada vestuarios y limpieza	752,67
Ayudante vestuarios y limpieza	654,55
Capataz	846,33

Oficial mantenimiento campo Golf	846,33
Auxiliar mantenimiento campo Golf	752,67
Guarda parking	558,42