



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLUB DE GOLF PLAYA SERENA

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores del Club de Golf Playa Serena de su centro de trabajo de Roquetas de Mar, Playa Serena (Almería).

Artículo 2. Ámbito personal.

El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en Club de Golf Playa Serena.

Artículo 3. Vigencia, atrasos, duración y prórroga.

El Convenio entrara en vigor el día siguiente de su publicación en el B.O.P., aplicándose con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2008.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del Convenio se podrán hacer efectivos por la Empresa en el plazo de un mes a partir de la publicación en el B.O.P. La duración será hasta el 31 de Diciembre de 2.011.

El Convenio se prorrogará por periodos anuales de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes con respecto a la fecha de la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prorrogas. Se realizará por escrito, dirigida a la Autoridad Laboral Competente y a la otra parte.

Artículo 4. Compensaciones y absorciones.

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo, podrán ser absorbidas por cualquiera otras condiciones superiores, que fijadas por disposición legal, convenio colectivo, contrato individual, concesión voluntaria, etc., pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantados en la empresa que impliquen en su conjunto y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 6. Jornada Laboral.





La jornada de trabajo semanal, durante todo el año será de cuarenta horas semanales, distribuidas a lo largo de la semana, de acuerdo con lo especificado en los diferentes anexos según cada tipo de actividad, así como de las funciones intrínsecas a cada puesto.

Se tratará de favorecer la implantación de jornadas intensivas, siempre que las condiciones así lo permitan, habilitándose un descanso de 20 minutos siempre que el turno exceda de 6 horas consecutivas, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo. (Art. 34.4 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 7. Horas extraordinarias.

Toda prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, fijada de acuerdo con el artículo anterior y los diferentes anexos.

Artículo 8. Jornadas Especiales.

Se exceptúa de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente convenio, las actividades siguientes:

La jornada de los guardas y vigilantes, será de 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente convenio.

Artículo 9. Vacaciones.

Todo el personal sujeto al presente convenio, disfrutará de unas vacaciones de 30 días naturales retribuidas en igual cuantía que el salario de un mes normal de trabajo. Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, durante los meses de junio a septiembre, no podrá haber más de dos trabajadores de los que desempeñan labores en el Campo de Golf, de vacaciones en las mismas fechas.

La empresa abonará, como bolsa de Vacaciones, una cantidad equivalente a diez días de salario base más el complemento de antigüedad.

Artículo 10. Plus de transporte.

El complemento denominado "Plus de Transporte", se devengará por cada día efectivo trabajado a razón de una cantidad mensual que queda fijada en 165.63 Euros, por lo que los días no trabajados, podrán ser descontados de forma proporcional de la citada cantidad.

Las faltas de asistencia o de puntualidad reiteradas o sin justificar, no dará

derecho a la percepción de este plus.

Artículo 11. Plus de Asistencia y de actividad.

El complemento denominado “Plus de Asistencia y Actividad”, se devengará por cada día efectivo trabajado, a razón de una cantidad mensual que queda fijada en 122.91 Euros, por lo que los días no trabajados, podrán ser descontados de forma proporcional de la citada cantidad.

Las faltas de asistencia o de puntualidad reiteradas o sin justificar, no dará derecho a la percepción de este plus.

Artículo 12. Plus de mantenimiento.

El personal que trabajando de vigilancia nocturna desempeñe labores de reparaciones y mantenimiento de las instalaciones en su más amplio sentido, devengará un complemento de 590'63 Euros mensuales.

Artículo 13. Plus de Nocturnidad.

El personal que trabaje entre las 10:00 de la noche a las 6:00 de la mañana devengaran un complemento del 25% sobre el salario base de su categoría, solamente los meses que trabajen con dicho horario.

Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias a abonar en los meses de marzo, junio y diciembre, siendo el importe de cada una de ellas de salario base más el complemento de antigüedad.

Las pagas extras de junio y diciembre se abonarán entre los días 10 y 20 del mes correspondiente, en cuanto a la del mes de marzo, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 15. Prorrateo.

Por mutuo acuerdo entre la empresa y el representante de los trabajadores, se acuerda prorratear la paga extra de marzo y la bolsa de vacaciones en las doce mensualidades del año.

Artículo 16. Salario base.

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica, para cada uno de los niveles, en las tablas salariales recogidas en el anexo 5.

Artículo 17. Revisión salarial.



Para el año 2008 se ha practicado una revisión salarial del 4,5%, fijada de mutuo acuerdo entre las partes, con efecto desde el primero de enero, que da como resultado la tabla de salarios que figura en el presente convenio. A partir de 2008 se establecerá como incremento el que experimente el I.P.C. general de los últimos 12 meses incrementado en 0,3 puntos porcentuales.

Artículo 18. Complementos personales por antigüedad.

Los aumentos por antigüedad quedan establecidos en Bienios sobre el salario del convenio, de conformidad al siguiente Orden: En los dos primeros Bienios el 5% cada uno, a partir del tercero al 3% cada uno. Este artículo solamente será de aplicación al personal contratado con anterioridad al 31 de diciembre de 1.997. Al personal contratado a partir del 1 de enero de 1.998 no le será de aplicación el presente artículo.

Artículo 19. Ropa de trabajo.

La empresa vendrá obligada a proporcionar uniforme a todo su personal, así como la ropa de trabajo adecuada a la función que se le encomienda. Todos los atuendos deberán cumplir los protocolos de seguridad e higiene del trabajo, en virtud de las funciones a desempeñar por cada operario, según dictamine el plan de prevención de riesgos laborales del art. 23. A modo orientativo en cada sector:

A. Ropa de trabajo área deporte. Los trabajadores recibirán anualmente por parte del Club, las siguientes dotaciones de ropa de trabajo:

Deportes, caddie master, marshall, starter: Dos (2) juegos de verano (2 polos y 2 pantalones) y dos (2) de invierno 2 polos, 2 pantalones, 1 jersey y/o 1 chaleco.

Un (1) par de zapatos al año.

Un chaquetón cada dos años.

Limpiadoras: Dos (2) juegos de verano y (2) de invierno) de batas de limpieza y demás atuendos propios para desempeñar el trabajo de limpieza.

Administración, oficinas y ventas:

Dos (2) juegos de verano (2 camisas y 2 pantalones) y dos (2) de invierno 2 camisas, 2 pantalones, 1 jersey y/ o 1 chaleco.

B. Ropa de trabajo área campo. Los trabajadores, recibirán por parte del Club anualmente, la siguiente dotación de ropa de trabajo:

Dos (2) juegos de verano. Chaquetilla, pantalón y camisa.

Dos (2) juegos de invierno. Pantalón, camisa y jersey.



Un (1) par de botas.

Un traje de agua y botas. Cada dos años.

Un chaquetón. Cada dos años.

C. Ropa de área hostelería. Los trabajadores, recibirán anualmente por parte del Club, la siguiente dotación de ropa de trabajo:

Camareros: Dos (2) juegos (verano e invierno) de pantalones, camisas y corbatas

Un (1) chaleco

Un (1) par de zapatos

Cocina: Dos (2) juegos (verano e invierno) de vestimenta completa propia de su labor de cocina.

Un (1) par de zapatos

Los trabajadores usarán obligatoriamente la ropa de trabajo entregada, exclusivamente dentro de las instalaciones del Club de Golf y en la misma temporada en la que se les entregue.

Artículo 20. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio 15 días naturales.

b) Por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador y 4 días naturales si es fuera de la misma.

c) Por nacimiento o adopción de hijo, 2 días naturales.

d) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Universitarios y exámenes del permiso de conducir.

e) Un día por traslado de domicilio.

f) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la





ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de mas de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a las situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y máximo de la mitad de la duración aquella.

j) Por el tiempo necesario para asistencia al médico con posterior justificación.

Artículo 21. Complementos en caso de incapacidad temporal.

En los casos de I.T. por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, la empresa abonara un complemento que garantice el 100% de la Base regula dora desde el inicio de la I.T. y mientras dure esta.

En los casos de I.T. por enfermedad común y accidente no laboral, se estará a lo dispuesto según ley.

Artículo 22. Prestación por invalidez y muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral, se derivara una situación de invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta, para toda clase de trabajo, así como el fallecimiento por accidente laboral la empresa abonara al trabajador o beneficiarios, a tanto alzado de una sola vez y a la firma del presente convenio y durante la vigencia del mismo la cantidad de 18.030,36 Euros (DIECIOCHO MILTREINTA EUROS CON TREINTAY SEIS CENTIMOS).



La empresa suscribirá a tal efecto la correspondiente póliza con una compañía de seguros en los plazos y condiciones que establece la normativa vigente.

Artículo 23. Fiestas abonables y no recuperables.

A los efectos de este artículo se consideran fiestas abonables y no recuperables las catorce fiestas (12 nacionales y 2 locales) que fija el calendario anual de fiestas, publicado en el Boletín Oficial del Estado.

Los días festivos abonables y no recuperables, siempre que el trabajador los trabaje, por así requerirlo la dirección, podrán compensarse con alguna de las siguientes opciones:

- a) Acumuladas al periodo anual de vacaciones. 1 * 1
- b) Disfrutadas como descanso continuado en un periodo distinto al de vacaciones 1 * 1
- c) Compensadas en metálico, abonándose por tal concepto la cantidad de 5% del Salario base por día festivo trabajado a todos los profesionales enmarcados en los anexos 1 y 3.

Estas opciones se efectúan por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 24. Cláusula de igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio dentro de su ámbito funcional, garantizarán la igualdad entre hombres y mujeres. Se pondrá especial atención en el cumplimiento de este principio en las siguientes materias: acceso al empleo, estabilidad del empleo, formación, promoción profesional, retribuciones y ambiente laboral.

Artículo 25. Cláusula de salud laboral.

Las partes firmantes del presente convenio asumen las recomendaciones del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (A.N.C). Por lo tanto la empresa apuesta por la necesidad de incentivar la actividad preventiva a desarrollar, a través de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales perfectamente documentado y adecuado a la actividad del sector. Para su consecución y tal y como previene la Ley 31/1995, desde el punto de vista de planificación, será necesaria una evaluación inicial y su actualización cada dos años de los riesgos, a efectos de poder evitarlos, o cuando menos, mitigarlos o minimizarlos.

Artículo 26. Resolución de conflictos laborales colectivos e individuales.

Agotadas sin acuerdos actuaciones establecidas en el seno de la Comisión





Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de desarrollo. Se someterán a las actuaciones del (S.E.R.C.L.A) los conflictos colectivos de interpretación y de aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores, y a la empresa, incluidos en el presente convenio.

Se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el (S.E.R.C.L.A) los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior a inferior categoría, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada.

Artículo 27. Derechos Sindicales.

La empresa firmante de este convenio considera a los sindicatos debidamente implantados en la empresa (15% de representatividad) como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de las relaciones entre trabajadores y empresa, todas las negociaciones necesarias para el entendimiento entre ambas partes. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley para el Delegado de Personal.

Artículo 28. Garantías.

El Delegado de Personal, como representante legal de los trabajadores, tendrá a salvo de los que disponga en el convenio colectivo, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Delegado de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser suspendido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. El delegado de personal dispone de un crédito de 20

horas mensuales.

Artículo 29. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de cuatro miembros. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.



Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

Artículo 30. Ayuda por jubilación.

Al cesar un trabajador en la empresa por jubilación voluntaria a los 61 años, llevando más de 10 años de servicio prestados a favor de dicha empresa, se le concederá una compensación económica en proporción a los años de servicios en la misma de conformidad con la escala siguiente:

A los 10 años: 4 mensualidades.

A los 12 años: 5 mensualidades.

A los 15 años: 6 mensualidades.

A los 18 años: 7 mensualidades.

De los 20 años en adelante: 9 mensualidades.

Régimen disciplinario.

Artículo 31. Faltas.

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

1. Tendrán la consideración de faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un periodo total inferior a 20 minutos.

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

c) La mera desobediencia a sus superiores, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra directamente a aquel, en cuyo caso será considerada como grave.

d) La falta de pulcritud, tanto personal como del uniforme.

e) No cursar a su debido tiempo la falta por enfermedad, salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.

f) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o teléfono en el plazo

máximo de cinco días después de haberlo efectuado.

g) La inobservancia de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia en el trabajo con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene. Que no ocasionen accidentes o daños tanto al personal como a los elementos de trabajo.

2. Tendrán la consideración de faltas graves:

a) La comisión de cinco faltas leves en el plazo de tres meses.

b) No acudir al trabajo un día, sin causa justificada, o ausentarse de él sin el debido permiso o causa justificada.

c) Pronunciar insultos o palabras altisonantes en acto de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales y plus familiar dentro de los cinco días siguientes a su comisión, o incumplir, los plazos de preaviso para los casos de cese voluntario en los servicios de la misma.

f) Falsear los datos aportados en declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten, excepto los casos de declaración jurada, que serán sancionados con tres meses de suspensión de empleo y sueldo.

g) La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

h) Las faltas de discreción y de ética profesional así como la negligencia, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como falta muy grave. En particular se considerará falta de ética profesional el ocultar o no informar a la dirección de la empresa, o al inmediato responsable en cada caso, de la comisión de daños o averías en la maquinaria e instalaciones, con independencia del causante de los mismos.

3. Tendrán la consideración de faltas muy graves:

a) La comisión de dos faltas graves en el plazo de seis meses.

b) Las que representen incumplimiento contractual según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.



c) Promover actuaciones o levantar falsos testimonios de manera deliberada con el objeto de perjudicar al resto de los empleados del Club, a sus socios o a los miembros de su Junta Directiva.

d) El acoso sexual.

Artículo 32. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y a la gravedad de ésta serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Cancelación a los 3 meses.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito con constancia en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Cancelación a los cuatro meses.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de catorce a treinta días y despido.

Cancelación a los doce meses.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

2. Principios de ordenación.

1) Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y empresarios.

2) Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3) Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4) La falta, sea cual fuese su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador y a los representantes legales y comités de





empresa de los trabajadores.

5) La imposición de sanciones por faltas muy graves, graves y leves, será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 33. Procedimiento.

La imposición de toda clase de sanción se acomodará a lo establecido en los artículos 55 y 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido al efecto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes en la materia.

Anexo 1. Trabajadores de deportes.

A. Incluye a los trabajadores de las diferentes áreas de club, que comprenden.

Servicio al jugador.

Limpieza.

Oficinas administración.

Escuela de golf

Se tratará de regular los horarios en jornadas intensivas, siempre que las condiciones y recursos de cada departamento lo permitan. El horario se establecerá de acuerdo con las necesidades básicas de cada departamento.

Servicio al socio y o jugador: Abrirá diariamente a las 8:00 horas durante todo el año, excepto los meses y días que lo requiera la demanda en que se abrirá a las 07:30 horas. La hora de cierre se adaptara a la época del año que se trate. Los trabajadores combinaran los turnos de tal manera que el servicio de entrega de palos, guardería, starter, marshall, conserjería, comercial y ventas se cubra en cada época.

Limpieza: Abrirá diariamente a las 8:00 horas durante todo el año. La hora de cierre se adaptara a la época del año que se trate. Los trabajadores combinaran los turnos de tal manera que los servicios del departamento se cubran en cada época.

Administración: La jornada se acordará de mutuo acuerdo según las necesidades puntuales. Su jornada es de 40 horas. Sábado y domingo, descanso. Se establece un descanso de 20 minutos.



Escuela: Abrirá diariamente a las 8:00 horas durante todo el año, excepto los meses y días que lo requiera la demanda en que se abrirá a las 07:30 horas. La hora de cierre se adaptara a la época del año que se trate. Los trabajadores combinarán los turnos de tal manera que los servicios del departamento se cubran en cada época.

B. Horas Extraordinarias.

Aunque las horas extraordinarias se trataran de evitar en lo posible, cuando estas tengan que realizarse por extrema necesidad se retribuirán durante 2.008 a razón de 11'90 Euros por hora trabajada para cualquier día del año, y a 15'00 Euros los festivos recogidos en el artículo 23. La retribución de las horas extraordinarias para los próximos años se revisara cada año en base al porcentaje de revisión de todas las demás cuantías salariales (IPC general + 0'3)

Anexo 2. Trabajadores de campo.

Incluye a los trabajadores encargados del mantenimiento del campo, jardineros, mecánicos, segadores, electricistas, responsables de riego, fontaneros...

A. El horario de los trabajadores del campo.

Dependerá de la época del año que se trate y optimizado para interferir lo menos posible en el normal desarrollo del juego de socios y visitantes, estableciéndose jornadas continuas según el siguiente cuadro:

Del 1º de Noviembre a 31 de Marzo: De lunes a viernes de 07:30 de la mañana a 3:30 de la tarde.

Del 1º de Abril al 31 de octubre: De lunes a viernes de 07:00 de la mañana a 03:00 de la tarde.

Se establece un descanso de 20 minutos.

Sábados y domingos descanso.

B. Horas Extraordinarias.

Aunque las horas extraordinarias se trataran de evitar en lo posible, cuando están tengan que realizarse por extrema necesidad se retribuirán durante 2.008 a razón de 11.90 Euros por hora trabajada de lunes a viernes, y a 15.00 Euros en fines de semana y festivos. La retribución de las horas extraordinarias para los próximos años se revisara cada año en base al porcentaje de revisión de todas las demás cuantías salariales (IPC general + 0'3).

Anexo 3. Trabajadores de hostelería.



A. Jornada Laboral.

El servicio de Hostelería se abrirá diariamente a las 8:00 horas durante todo el año, excepto los meses de junio, julio y agosto, que se abrirá a las 7:30 horas.

La hora de cierre dependerá de la época del año:

Durante los meses de noviembre, diciembre y enero:

De lunes a jueves, y domingos, las 19:00 horas.

Viernes y sábados, la 1:00 de la madrugada.

Durante los meses de junio, julio y agosto:

De lunes a jueves, y domingos, las 21:00 horas.

Viernes y sábados, la 1:00 de la madrugada.

Durante los meses de febrero, marzo, abril, mayo, septiembre y octubre:

De lunes a jueves, y domingos, las 20:00 horas.

Viernes y sábados, la 1:00 de la madrugada.

Los trabajadores de este servicio combinarán los turnos de tal manera que se cubran las necesidades en cada época y, en el caso de que por necesidades del servicio se tuviera que prolongar la hora de cierre, las horas adicionales serán remuneradas separadamente.

La apertura del Restaurante durante el mes de agosto y épocas en las que así se requiera, se regirá por horarios separados, de tal manera que si este servicio se realiza fuera de la jornada laboral, tanto la contratación del personal necesario como la remuneración serán acordadas separadamente.

B. Horas Extraordinarias.

Aunque las horas extraordinarias se trataran de evitar en lo posible, cuando están tengan que realizarse por extrema necesidad se retribuirán durante 2.008 a razón de 11'90 Euros por hora trabajada para cualquier día del año, y a 15'00 Euros los festivos recogidos en el artículo 23. La retribución de las horas extraordinarias para los próximos años se revisara cada año en base al porcentaje de revisión de todas las demás cuantías salariales (IPC general + 0'3).

Anexo 4. Servicios de mantenimiento del campo de golf en fines de semana y días festivos.





1. Servicios Especiales en fines de semana y días festivos.

Mantenimiento de Greenes. (Siega de todos los greens del recorrido, y de los greens de práctica).

Mantenimiento de Bunker. (Rastrillado de todos los bunker del recorrido y de los de práctica).

Cambio de hoyos. (Cambio de posición del hoyo dentro de cada green que conforma el recorrido a la posición indicada).

2. Días de Servicios Especiales.

Todos los fines de Semana y todos los días festivos del año a excepción de los días 1 de enero y 25 de Diciembre que serán inhábiles a todos los efectos, quedando estos días del año fuera de cualquier tipo de servicio.

3. Personal.

Todos los trabajadores de campo del Club de Golf, en sus diferentes puestos, aceptan la obligación y se comprometen a cubrir las necesidades del campo en fines de semana y días festivos, estableciéndose los turnos necesarios para ello, según las necesidades del calendario deportivo.

La inobservancia de este compromiso por parte de los trabajadores, conllevará amen de las medidas disciplinarias pertinentes, la autorización implícita a la empresa para contratar a trabajadores de campo con una jornada de 40 horas semanales y la distribución de la jornada de estos, será acordada de mutuo acuerdo entre las partes, para así poder cubrir todas las necesidades de servicio del área de campo y mantenimiento requieran.

4. Retribución.

Estos servicios, cuando sean desempeñados por el personal de campo en fin de semana o festivo, tendrán un valor único para cualquiera de ellos que queda establecido en 55Euros brutos para el año 2008. Este valor se revisara cada año en base al porcentaje de revisión de todas las demás cuantías salariales (IPC general + 0'3).

Anexo 5. Tabla de salarios base para el año 2.008.

Los salarios base se regularán según las siguientes categorías laborales.

Grupo 1. Director general o gerente.

Grupo 2. Jefe de administración, green keeper y capataz.

Grupo 3. Oficial de primera (especialidad electricista o mecánico).

Grupo 4. Director comercial, Director de escuela de golf, Director de restauración y Caddie master.

Grupo 5. Oficial de segunda (especialidad electricidad o mecánica), Profesor de golf maestro, jefe de cocina y maitre.

Grupo 6. Oficial de primera (jardinería y fontanería), jefe de ventas.

Grupo 7. Caddie de primera categoría, Oficial de 2ª de jardinería y fontanería.

Grupo 8. Operario especializado en electricidad y mecánica, administrativo, monitor de golf, gobernanta, cocinero, somelier, segundo maitre, jefe de barra y vigilante.

Grupo 9. Operario de jardinería y fontanería, caddie de segunda categoría, comercial, limpiadora y camarero.

Grupo 10. Ayudante (jardinería, electricidad, mecánica, fontanería, limpieza, escuela, restauración, caddie), auxiliar de administración y recepcionista.

| SALARIO | SALARIO | BASE MES |
|----------------------|-----------------|-----------------|
| | BASE AÑO | |
| GRUPO 1 28.042'95 | 1.869'53 | |
| GRUPO 2 19.977'15 | 1.331'81 | |
| GRUPO 3 18.810'00 | 1.254'00 | |
| GRUPO 4 15.749'10 | 1.049'94 | |
| GRUPO 5 14.938'95 | 995'93 | |
| GRUPO 6 14.469'95 | 971'33 | |



Andalucía

GRUPO 7
13.675'95

911'73

GRUPO 8
12.675'75

845'05

GRUPO 9
11.039'10

735'94

GRUPO 10
Salario mínimo

Salario mínimo

interprofesional

Interprofesional

