

## CONVENIO COLECTIVO DE MONTE MAYOR GOLF CLUB

### Título I. Ámbito de aplicación

#### Artículo 1. Ámbito funcional y personal

Las normas del presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores que trabajan para Monte Mayor Golf Club.

Asimismo, este convenio será de aplicación a cuantos trabajadores ingresen en la empresa, durante su periodo de vigencia o sucesivas prórrogas.

#### Artículo 2. Ámbito temporal

La duración del presente convenio se fija en dos años, iniciándose sus efectos el día 1 de enero de 2009, y concluyendo por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 2010. Ello con independencia de la fecha de su firma así como de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

El convenio se entenderá prorrogado por años naturales, si llegado su vencimiento no fuera denunciado por alguna de las partes que lo han concertado, al menos con un mes de antelación a la fecha de finalización.

#### Artículo 3. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en el presente convenio compensan en su totalidad y en cómputo global a las que venían rigiendo su entrada en vigor, bien sean concedidas por la empresa unilateralmente, bien por imperativo legal u otras análogas.

Asimismo se mantendrán las condiciones más beneficiosas "*ad personam*".

#### Artículo 4. Fijación de condiciones económicas

Para el año 2009, las condiciones económicas quedan reflejadas en el anexo 1 al presente convenio.

Para los años 2009 y 2010, se acuerda expresamente por ambas partes la aplicación a todos los conceptos salariales vigentes en su momento de un incremento igual a la previsión del IPC para ese año establecida por el Gobierno, (conjunto nacional, diciembre a diciembre) con un máximo del 2.00%.

Ello sin perjuicio de que al reunirse ambas partes para concretar la tabla salarial para dicho año, se negociara y pactara una subida superior a esta.

### Título II. Condiciones de trabajo y contratación

#### Artículo 5. Organización de trabajo



La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por el representante legal de los trabajadores, tras las oportunas negociaciones, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

### **Artículo 6. Contratación**

Ambas partes acuerdan regirse en materia de contratación por la legislación vigente en cada momento.

Respecto a la figura contractual de formación, se pacta que el sueldo mínimo a cobrar por un trabajador en formación sea igual al 85% del de la categoría mínima del grupo profesional en el que se englobe por las funciones a desarrollar.

### **Artículo 7. Clasificación profesional**

Ambas partes acuerdan estructurar y realizar una clasificación del personal por categorías profesionales encuadradas en cuatro grupos. Dicha clasificación se refleja en el anexo 1.

GRUPO 1. Personal del campo. Se encuentra incluido en este grupo todos aquellos trabajadores destinados al mantenimiento y mejora del campo de golf y su maquinaria.

GRUPO 2. Servicios del campo y club. Se incluyen en este grupo auxiliar de Caddy Master, Caddy Master, Jefe de Caddy Master. Vigilante. Personal de Limpieza.

GRUPO 3. Dirección, recepción y administración. Se incluye en este grupo al director del campo, Greenkeeper y a todo el personal de administración, así como al personal de recepción.

Se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente respecto a la promoción de categoría.

### **Artículo 8. Jornada y horario laboral**

La jornada de trabajo variará según los grupos de trabajo:

a) GRUPO I (PERSONAL DE CAMPO): La jornada de trabajo será de 40 horas semanales y comprenderán de lunes a viernes de 7:00 hasta las 15:00 horas.

b) GRUPO II (SERVICIOS DEL CAMPO Y CLUB). 40 horas semanales. Debido a la naturaleza de este grupo y al hecho de que el campo de golf está abierto al público todos los días naturales del año exceptuando los días 25 de diciembre y 1 de enero, se establecerán turnos rotatorios semanales de manera que se cubra el horario de lunes a domingos de 8:30 a 18:30 horas, con el disfrute de un descanso de dos días consecutivos todos y cada uno de los trabajadores. En el caso del vigilante, el horario será de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

c) GRUPO III (DIRECCIÓN, RECEPCIÓN Y ADMINISTRACIÓN). 40 horas semanales. El horario de trabajo se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.



Todos los trabajadores, con independencia de su grupo, cuya jornada sea continua, disfrutarán de un periodo diario de 30 minutos para desayunar, considerándose este tiempo a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

A título orientativo, a los efectos que en el presente articulado se contemplan, se fija la jornada anual laboral en 1.768 horas para todos los grupos.

### **Artículo 9. Prolongación de jornadas y horas extraordinarias**

Cuando por causa de fuerza mayor no puedan terminarse los partidos de campeonatos oficiales dentro del horario normal previsto, 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 horas trabajadas se abonará como horas extraordinarias estructurales, no computándose la prolongación de la jornada a efectos del máximo de horas extraordinarias autorizadas anualmente.

Se entiende por causas de fuerza mayor:

- a. Retrasos en los partidos de carácter oficial.
- b. Falta de fluido eléctrico, agua u otras fuentes de energía.
- c. Averías en las instalaciones o lluvias que el técnico de mantenimiento considere perjudicial para el mantenimiento del campo.
- d. Cualquier otra circunstancia de fuerza mayor tales como incendio, inundaciones, etc.

Estas horas extraordinarias se considerarán estructurales a los efectos establecidos en el RD 1858, de 20 de agosto de 1981, y se notificarán mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y el Delegado de Personal según contempla el artículo 2 del RD 1858/81.

El exceso de horas, ya sean estructurales o no, podrán ser tanto compensadas económicamente como compensadas por días de descanso retribuido, a razón de una hora trabajada le corresponde 1,50 horas de compensación en todos los casos, o bien acumulables a las vacaciones anuales.

### **Artículo 10. Vacaciones**

El personal afectado por este convenio, disfrutará de 25 días laborables de vacaciones al año. El periodo de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica ni acumularse de un año a otro.

El disfrute se fijará entre la empresa y los trabajadores. El periodo de vacaciones podrá ser dividido en dos o varios periodos.

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 período de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con el representante de los trabajadores.

b. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidad familiar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

En el supuesto de baja por I. T. una vez iniciado el periodo de vacaciones, éste último no se suspenderá.

### **Artículo 11. Permisos y licencias retribuidas**

Los trabajadores tendrán derecho a permisos y licencias retribuidas por la totalidad de los emolumentos salariales a que tuvieran derecho en el supuesto de inasistencia al trabajo por los días y motivaciones siguientes:

a. Matrimonio: 15 días naturales a disfrutar desde el primer día laborable posterior al hecho causante.

b. Nacimiento y/o adopción hijo: 4 días naturales a partir del hecho causante, contando como primer día el de dicho hecho siempre que éste acontezca antes del comienzo de la jornada laboral.

c. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público e inexcusable dispuesto en las leyes o disposiciones vigentes.

d. Traslado de su domicilio habitual: 1 día natural anual previa justificación al efecto.

e. Enfermedad grave de familiares, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad: 2 días. (se ampliará en dos día más en caso de que suponga un desplazamiento superior a 200 km, y además ampliable en un día más si este desplazamiento es fuera del Estado Español).

f. Fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguineidad: 3 días (se ampliará en dos días más en caso de que suponga un desplazamiento superior a 200 km, y además ampliable en un día más si este desplazamiento es fuera del Estado Español).

Estas licencias a que se refieren los apartados a.- b.- c.- d.- e.- y f.-se concederán en el acto sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes -cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos- se extenderán asimismo a las parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente, al igual que a familiares o personas que aunque legalmente no cumplan los requisitos de consanguineidad, realmente lo





desempeñen.

Los trabajadores podrán solicitar y disfrutar de días completos o fracciones de licencia para asuntos propios a cuenta de sus vacaciones, avisando con dos días de antelación a la Empresa. Caso de que el trabajador haya agotado su periodo de disfrute de vacaciones para ese año, de mutuo acuerdo se podrá negociar y fijar un "anticipo de vacaciones" sobre las del año siguiente.

### **Artículo 12. 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 reincorpore al servicio.

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

La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente a su solicitud.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma, incluyendo la antigüedad.

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

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no se solicita con una antelación mínima de 60 días por escrito antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

El trabajador tendrá derecho preferente al reingreso en la empresa, en su mismo puesto de trabajo. El reingreso tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en su categoría. La excedencia forzosa se concederá en los plazos previstos por la ley.

La incorporación del trabajador fijo procedente de una excedencia forzosa, determinará su admisión automática en el plazo máximo de 15 días de haberlo solicitado. El periodo de excedencia forzosa se computará a los efectos de antigüedad en la empresa.

## **Título III. Seguridad e higiene en el trabajo**

### **Artículo 13. Seguridad e higiene**

En todo lo relativo a seguridad e higiene en el trabajo, atribuciones del delegado de Personal, vigilante de Seguridad y servicios médicos de la empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de la materia.

### **Artículo 14. Prendas y equipos de trabajo**

La empresa deberá suministrar a sus trabajadores dos equipos de prendas de





trabajo cada año como mínimo, consistente en pantalón, chaqueta, camisa, mono y, al menos, un chaquetón cada dos años. Igualmente, entregará un par de zapatos de material con suelas homologadas anualmente. Todo ello sin perjuicio de que, en caso de mal estado o roturas involuntarias, se renueve la prenda afectada. Se entregará ropa de agua y botas para los días de lluvia.

La empresa suministrará todos los equipos de protección individual (EPI) a los trabajadores que realicen trabajos para los cuales sean necesarios dichos equipos. Asimismo, la empresa tendrá la obligación de renovar los EPI's cuando estos se encuentren rotos o en mal estado.

Se fijan los siguientes periodos durante el año para la aplicación de normas en el vestir:

Periodo invernal: Desde el 1 de octubre hasta el 30 de abril.

Periodo estival: Desde el 1 de mayo hasta el 30 de septiembre.

#### **Título IV. Conceptos retributivos**

##### **Artículo 15. Conceptos retributivos**

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio se estructuran en los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Trabajos expresamente considerados extraordinarios.
- d) Plus de peligrosidad y toxicidad.

##### **Artículo 16. Salario base**

Este concepto salarial se devengará mensualmente por los trabajadores en la cuantía fijada en el anexo 1 para cada una de las categorías profesionales (al fijarse en dicho anexo el salario bruto anual, indicar que en dicho importe están incluidas catorce pagas, incluyendo las extraordinarias.)

##### **Artículo 17. Pagas extraordinarias**

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año por el mismo importe que el salario base, que se abonarán prorrateadas mensualmente en el recibo de salarios (ver anexo 1).

##### **Artículo 18. Trabajos expresamente considerados extraordinarios**

Los trabajadores que expresamente realicen trabajos extraordinarios especiales, tendrán derecho al pago de los mismos en la cuantía según anexo número 1, que expresamente se incluirá en la nómina como concepto salarial, pudiendo ser modificada la cantidad proporcionalmente al trabajo realizado.



## **Artículo 19. Plus de peligrosidad y toxicidad**

Los trabajadores que expresamente realicen trabajos tóxicos, tendrán derecho al pago de los mismos en la cuantía según anexo número 1, y que expresamente se incluirá en la nómina como concepto salarial, pudiendo ser modificada la cantidad proporcionalmente al trabajo realizado.

## **Título V. Conceptos extra salariales**

### **Artículo 20. Indemnización por incapacidad transitoria**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir su salario bruto integro cuando estén en situación de IT en las siguientes circunstancias:

1) A partir del primer día de la baja si la causa de la baja es un accidente laboral o enfermedad profesional y así lo acredita aportando la baja emitida por la mutua de accidentes laborales.

2) A partir del primer día de la baja si el empleado está hospitalizado y ha aportado el parte de baja correspondiente.

3) A partir del primer día de la baja si el empleado está de baja sin hospitalización y ha aportado el parte de baja correspondiente y siempre que el total de días de baja acumulados en el periodo del año natural en curso por enfermedad común sin hospitalización no supere el 10% de la jornada laboral total en términos anuales. En el caso en que en el periodo del año natural en curso el total acumulado de días de baja por enfermedad común sin hospitalización supere el 10% de la jornada laboral en términos anuales, el empleado cobrará según el siguiente baremo:

a. Día 1 a día 5: 75% del salario real.

b. Día 6 inclusive en adelante: 80% del salario real. Las liquidaciones a favor de la empresa y derivadas de la aplicación de esta cláusula, se llevarán a cabo en el mes de diciembre de cada año.

### **Artículo 21. Indemnización por muerte, incapacidad total y permanente o gran invalidez**

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores en activo en el momento del hecho causante y enmarcado en este convenio:

En el caso de muerte, incapacidad total y permanente o gran invalidez derivada de, ya sea por contingencias comunes o profesionales: Doce mensualidades de salario bruto vigente en el momento del hecho causante.

La indemnizaciones serán pagaderas una vez haya sido declarado el hecho con carácter firme por el organismo oficial competente. En ningún caso se podrá cobrar una indemnización por invalidez y luego una por muerte sobrevenida con posterioridad.





La indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o enfermo, o en caso de fallecimiento, a los beneficiarios del trabajador designados por éste antes de su fallecimiento o en defecto de designación expresa, se utilizarán las normas de la Seguridad Social a estos efectos.

### **Artículo 22. Indemnización por jubilación**

En todo caso, los empleados afectos al presente convenio tendrán derecho a percibir una indemnización bruta según la tabla adjunta:

De 5 a 10 años de antigüedad: 3 meses de salario bruto real.

De 10 a 20 años de antigüedad: 6 meses de salario bruto real

Más de 20 años de antigüedad: 8 meses de salario bruto real.

Los trabajadores encuadrados dentro de la categoría Grupo 1. Personal del campo, que cumplan los 60 años de edad dentro de la empresa y estén en activo, podrán solicitar la reducción de su jornada laboral en cinco horas semanales sin que ello suponga una reducción en su salario.

En ningún caso la indemnización por jubilación se podrá cobrar simultáneamente con una indemnización por despido, ya sea declarado procedente o improcedente, ni con una indemnización por jubilación anticipada incentivada ni con ninguna otra indemnización de carácter salarial o extra salarial a que se pudiera tener derecho. En el caso de que un empleado devengara el derecho al cobro de más de una indemnización, solo cobrará la de mayor cuantía.

Las cantidades reseñadas en los artículos 20, 21 y 22 se pagaran brutas y estarán sujetas a la correspondiente retención del IRPF y cotización a la Seguridad Social según la normativa y los barremos vigentes en el momento de efectuarse el pago.

## **Título VI. Acción sindical**

### **Artículo 23. Representación sindical**

Dado que la legislación actual solo establece la posibilidad de elegir un representante de los trabajadores o delegado de Personal, la empresa acepta la posibilidad de que en caso de ausencia justificada de dicho delegado, este pueda ser sustituido por un compañero que se elija de entre los trabajadores, y que ostentara dicha representación. Del acta se enviará copia a la Comisión Paritaria de Vigilancia.

El delegado de Personal dispondrá de las horas sindicales que se establezca en la legislación vigente, a emplear en cómputo anual.

### **Artículo 24. Comisión Paritaria de Vigilancia**

Se crea esta comisión con la facultad de entender y dirigir todas las cuestiones que se susciten de la aplicación del convenio, sin perjuicio laboral o jurisdiccional. La Comisión Paritaria de Vigilancia estará compuesta por un representante designado por la empresa y el representante de los trabajadores (delegado de



Personal).

Caso de no existir acuerdo en algún aspecto de la cuestión suscitada, ambas partes se someterían a la figura de "arbitraje", siendo su dictamen vinculante para ambas partes.

### **Artículo 25. Convocatoria de la Comisión Paritaria de Vigilancia**

La Comisión Paritaria de Vigilancia se reunirá al menos una vez al año en el mes de noviembre para realizar un seguimiento y estudio del cumplimiento del presente convenio, convocándose en fecha y hora de mutuo acuerdo entre las partes.

Ello no obsta a que se realicen convocatorias extraordinarias a petición de, bien alguna de las partes que la componen, o algún trabajador o grupo de ellos con motivo de estudiar y resolver discrepancias.

Por la representación de los trabajadores (firma ilegible).

Por la empresa, P. P., Monte Mayor Golf Club, Sociedad Anónima.

### **Anexo 1 al Convenio Colectivo de Monte Mayor Golf Club SA - Año 2009**





Categoría de Convenio	Sueldo bruto 2008	Salario base anual 2009 € (incluye 2 pagas extraordinarias y el plus de transporte)	Salario base mensual 2009 (x 12)	Plus de transporte mensual 2009 (x 12)	Total salario mensual	Porcentaje final
<b>1,40%</b>						
Greenkeeper		32.989,00	2.628,51	120,57	2.749,08	1,40%
Subgreenkeeper	27.858,91	28.248,93	2.233,50	120,57	2.354,08	1,40%
Oficial 1.º mecánico	22.307,14	22.619,44	1.764,38	120,57	1.884,95	1,40%
Oficial 1.º mantenimiento golf	20.719,13	21.009,20	1.630,19	120,57	1.750,77	1,40%
Oficial 2.º mantenimiento golf	18.155,81	18.409,99	1.413,59	120,57	1.534,17	1,40%
Peón especializado	17.568,12	17.814,07	1.363,93	120,57	1.484,51	1,40%
Peón		15.400,00	1.162,76	120,57	1.283,33	1,40%
Jefe Caddy Master	20.919,19	21.212,06	1.647,10	120,57	1.767,67	1,40%
Caddy Master	18.280,85	18.536,78	1.424,16	120,57	1.544,73	1,40%
Asistente de Caddy Master		16.500,00	1.254,43	120,57	1.375,00	1,40%
Vigilante	27.746,38	28.134,83	2.223,99	120,57	2.344,57	1,40%
Limpiadora	16.942,92	17.180,12	1.311,10	120,57	1.431,68	1,40%
Jefe recepcionista		22.468,00	1.751,76	120,57	1.872,33	1,40%
Recepcionista	20.681,62	20.971,16	1.627,02	120,57	1.747,60	1,40%
Asistente de recepción	18.518,42	18.777,68	1.444,23	120,57	1.564,81	1,40%

### Tabla de trabajos extraordinarios y pluses (artículos 18 y 19) - Año 2009



Andalucía

**Montemayor Golf Club**

BOP , 13 de mayo del 2009

Página 11 de 11

Conceptos	Importes mes 2008	Importes mes 2009	Importe año 2009	Porcentaje final
Plus por fumigación	160,00 €	162,272 €	1947,264 €	1,40 %
Plus por fin de semana: Green	370,00 €	375,254 €	4503,048 €	1,40 %
Plus por fin de semana: Bunker	215,00 €	218,053 €	2616,636 €	1,40 %
Hora extraordinaria	16,00 €	----->	16,23 €	1,40 %

Monte Mayor Golf Club, Sociedad Anónima, P. P. (firma ilegible).

