

JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERIA DE EMPLEO
DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA

EDICTO

Convenio: Granada Club de Golf Los Corsarios, S.L.

Expte.: 18/01/0001/2012

Fecha: 16/05/2012

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Rafael José León Bailón

Código de Convenio número 18001902012003

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Granada Club de Golf Los Corsarios, S.L., acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 20 de abril de 2012, ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado en la ejecución del mismo.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada, Marina Martín Jiménez.



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA. GRANADA

CLUB DE GOLF LOS COSARIOS S.L.

Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial y funcional.

El presente convenio regulará las relaciones laborales entre la sociedad "Granada Club de Golf Los Cosarios, S.L.", de Las Gabias (Granada), con los trabajadores que en ella presten sus servicios.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad de la plantilla de la sociedad, cualesquiera que sea su categoría y su vinculación a la empresa y que esté incluido en las categorías que se citan en el anexo de personal, que con el nº 1, se incluye al final del clausulado.

El personal de la sociedad afecto a la actividad de restauración, se regirá por el convenio de la hostelería de Granada.

Artículo 3. Garantías.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este convenio, tendrán la consideración de mínimas.

Los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes que en cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, subsistirán con el concepto de garantías "ad personam" para quienes vinieron gozando de ellas, para lo que se establecerá un complemento salarial "ad personam" consolidado, no absorbible ni revalorizable.

Artículo 4. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2015.

Las subidas salariales a partir del año 2012, se efectuarán con efectos de 1 de enero de cada año, independientemente de su fecha de publicación en el B.O.P.

Será prorrogado tácitamente de año en año en el caso de que no mediara denuncia alguna por cualquiera de las partes. En su caso la denuncia deberá realizarse por escrito fehaciente con una antelación mínima de tres meses a la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Jornada laboral y descanso semanal.

Se pacta una jornada laboral ordinaria de 1.826 horas anuales.



Cada trabajador tendrá derecho a dos días libres continuados, por cada semana de trabajo, los cuales se tomarán en función de la actividad desarrollada y con las especialidades previstas en el presente pacto colectivo.

Artículo 5. Salario base y revalorizaciones.

El salario base pactado será para cada período contemplado el que se establece en la tabla salarial que como Anexo II, se incluye en el presente convenio.

Para el año 2012, se acuerda un incremento del IPC real más 0,80% para todos los conceptos salariales.

Para el año 2013, se acuerda un incremento del IPC real más 0,90% para todos los conceptos salariales.

Para el año 2014, se acuerda un incremento del IPC real más 1% para todos los conceptos salariales.

Para el año 2015, se acuerda un incremento del IPC real más 1% para todos los conceptos salariales.

Al principio de cada año se incrementará el IPC previsto por el gobierno más la fracción pactada, debiéndose regularizar con el IPC real más la fracción correspondiente al final de cada ejercicio abonándose dicha diferencia en la nómina del mes en que se conozca definitivamente dicho índice.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen para todos los trabajadores vinculados al presente convenio, dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad de salario base. Que se abonarán en las siguientes fechas:

- Gratificación de vacaciones: antes del 15 de julio.
- Gratificación de Navidad: antes del 22 de diciembre.

Las dos gratificaciones establecidas serán devengadas en cómputo anual, y se abonarán enteras si se hubiera prestado servicios el año completo, y a prorrata del tiempo de servicio en otro caso.

Artículo 8. Complementos salariales.

8.1. Plus de festivos.

El personal con categoría profesional de Caddy Máster, Starter y Marshall recibirá un complemento mensual de 51,97 euros, como compensación al tener que realizar parte de su jornada anual en días festivos.



8.2. Complemento por I. T.

Cuando un trabajador acogido al presente convenio cause baja por motivos de accidente de trabajo o enfermedad que requiera hospitalización, percibirá de la empresa junto con la prestación de pago delegado un complemento empresarial hasta el 100% de los conceptos salariales mensuales desde el primer día de la baja.

De igual forma, cuando un trabajador cause baja por enfermedad que no requiera hospitalización, percibirá de la empresa como complemento, la diferencia existente entre lo que perciba por I. T. y el 100% del salario normal de un mes a partir del día siguiente a la baja. Para mantener el cobro de este complemento a partir del día 4 será necesaria la certificación de los servicios médicos del servicio que cubra dicha contingencia.

8.3. Ayuda a la enseñanza.

Con el fin de ayudar a sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores que tengan edades comprendidas entre los 3 y los 18 años en el mes que se concede la ayuda, se establece un plus anual de 150 euros por cada hijo. Esta cantidad será abonada en la nomina del mes de septiembre.

8.4. Horas extraordinarias.

Tanto el club como los trabajadores acogidos al presente convenio, evitarán la realización de horas extraordinarias, realizándose únicamente aquellas que, previamente pactadas se consideren imprescindibles, abonándose en este caso a 10 euros la hora extraordinaria.

Previo acuerdo en cada caso, las horas extras podrán compensarse con descansos, retribuyéndose a razón de dos horas normales por cada una de las extraordinarias realizadas, disfrutándose siempre de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo acumularse dichos descansos.

8.5. Plus de nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad con un valor del 25% de la hora de trabajo ordinaria. Las horas nocturnas se desarrollarán a partir de las 22:00 horas y hasta las 6:00 a.m. del día siguiente.

Artículo 9. Ropa de trabajo.

La empresa dotará anualmente a todos sus trabajadores incluidos en el presente convenio, de la Ropa de Trabajo necesaria para el ejercicio de sus funciones de acuerdo con las estaciones del año y en función de la actividad a desarrollar. Los Trabajadores usarán obligatoriamente la ropa de trabajo entregado, y queda



expresamente prohibido su uso fuera de las instalaciones del Club de Golf.

Artículo 10. Ausencias justificadas.

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y motivos siguientes:

* Veinte días naturales en caso de matrimonio, disfrutable una única vez durante toda la duración del contrato.

* Por fallecimiento, hospitalización, accidente o enfermedad graves, del cónyuge, hijos, padres, padres políticos o hermanos de uno u otro cónyuge, tres días de licencia si el hecho causante tuviera lugar en la provincia de residencia del trabajador y cinco días si ocurriera fuera de ella. En todo caso por el fallecimiento del cónyuge la licencia se pacta en cinco días naturales retribuidos.

* Por nacimiento o adopción de hijos, 5 días. Si el parto fuera múltiple o tuviera complicaciones se concederán ocho días de licencia retribuida.

Los días concedidos por las causas hasta ahora expuestas, podrían ser aumentados si el gobierno establece una ausencia más beneficiosa.

* Dos días por traslado del domicilio habitual.

* Por matrimonio propio cuando se hubiera agotado el permiso único establecido, o de hijos, y siempre que se celebre en día laborable, se tomará el día de la celebración.

* Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber impuesto legalmente de manera inexcusable, de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

* Por asuntos propios, 3 días. Estos serán autorizados siempre que no sean solicitados por varios trabajadores en las mismas fechas y serán concedidos de acuerdo con las condiciones del servicio. La petición de los días de asuntos propios, tendrán que ser solicitado con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 11. Vacaciones y festivos.

Todos los trabajadores acogidos a este convenio, tendrán derecho al disfrute de un mes de vacaciones por año trabajado, durante los cuales el trabajador percibirá la totalidad de los conceptos salariales de un mes normal.





Las vacaciones deberán acordarse entre empresa y trabajadores antes del 31 de marzo de cada año.

El comienzo de las vacaciones no podrá coincidir con el descanso semanal de los trabajadores.

Para el personal de deporte, las vacaciones se pactarán, preferentemente, en los meses de julio y agosto por ser éste el período de menor actividad deportiva. En ningún caso, el disfrute de vacaciones hará que el resto de personal vea alterada su hora de salida vespertina.

Este personal disfrutará de las festividades de Navidad y Año Nuevo, no pudiendo establecerse turnos de trabajo en esos días.

El recogebolas disfrutará de 17 festividades anuales a establecer por la empresa, sustitutorias de las festividades anuales oficiales. Igualmente disfrutará necesariamente de las festividades de Navidad y Año Nuevo.

El personal de mantenimiento disfrutará sus vacaciones anuales, preferentemente, en los meses de julio y agosto, al menos una quincena, si no fuera posible el disfrute del mes completo. Los otros quince días serán pactados entre las partes, debiendo tener en cuenta que en ningún caso podrán disfrutarse vacaciones en las épocas de recebo y que no podrá haber dos trabajadores de vacaciones de forma simultánea.

Si las vacaciones se disfrutaran partidas, tendrán una duración de 31 días, no computándose los festivos como vacaciones.

Artículo 12. Régimen disciplinario.

*** 12.1. Faltas.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de los incumplimientos laborales en que puedan incurrir.

*** 12.2. Graduación de las faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves o muy graves.

Las faltas se graduarán de conformidad con lo establecido en este convenio y normativa vigente en cada momento.

*** 12.3. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:



1. La falta de puntualidad, hasta tres ocasiones en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, sin que exista causa justificada.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, dependiendo de la gravedad del perjuicio o del accidente.
4. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo, así como en general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
6. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos personales y de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales.

Artículo 12.4. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Entre tres y seis faltas no justificadas de puntualidad, durante un periodo de un mes.
2. Inasistencia injustificada al trabajo por dos días, durante el periodo de un mes.
3. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas vigentes de seguridad e higiene, y a las establecidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas deriven perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
4. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
5. Descuido en la conservación de la maquinaria, herramientas, materia prima, instalaciones y demás enseres así como documentos de la empresa.





6. La embriaguez durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
7. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
8. 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.
8. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a la empresa.
9. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derivase perjuicio para las personas o cosas.
10. Las ofensas o actuaciones desconsideradas, realizadas de palabra u obra proferidas contra cualquier persona en el ámbito de actuación de la empresa cuando revistan acusada gravedad.
11. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
12. La mala fe y/o el perjuicio a la empresa en estos actos determinarían la calificación como falta grave.

Artículo 12.5. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada de asistencia al trabajo, superior a cinco minutos, en siete o más ocasiones en un periodo de un mes o 14 o más en un trimestre.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos e n un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y 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 empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Así como, hacer en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.





4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo o clientes.
5. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal que conlleve una prolongación de la situación de baja.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados o sus familiares.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. La agresión física, las frecuentes riñas y disputas con los compañeros de trabajo, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de su servicio.
9. El acoso sexual y mobbing.
10. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
11. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
12. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, y prescripciones contenidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente advertida.
13. El consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

Artículo 12.6. Procedimiento sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio colectivo y normativa laboral vigente.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.





En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el art. 64.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.7. Graduación de sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar, serán de acuerdo con la gravedad, y circunstancias de los hechos cometidos, las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación por escrito
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
- b) Despido disciplinario.

Artículo 12.8. Prescripción.

Las faltas prescribirán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión según la siguiente relación:

Por faltas leves, dos meses. Por faltas graves, cuatro meses. Por faltas muy graves, ocho meses.

Artículo 13. Comisiones paritaria y de seguimiento.

- **Designación de la Comisión.** De acuerdo con el artículo 85.3., he del Estatuto de los Trabajadores, se designa una comisión paritaria en representación de las partes, compuestas por un representante de los trabajadores y el representante legal o apoderado por la Empresa que firmaron este convenio y participaron en las negociaciones del mismo. En caso de ausencia justificada de alguna de las partes, se acuerda la asistencia de vocales sustitutos. Ambas partes podrán acudir a las reuniones con un máximo de dos asesores.

- **Competencias de la Comisión Paritaria:** La comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este convenio y de cuantos conflictos de trabajo, tanto colectivos,

como individuales, surjan de la aplicación de la legislación laboral vigente en cada momento.

La empresa y los trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el convenio colectivo de la legislación vigente, deberán dirigirse a la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

Procedimiento de la Comisión Paritaria: Con el fin de que la comisión paritaria tenga conocimiento previo, la empresa y los trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la comisión paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas. La comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por unanimidad de los miembros de la comisión. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a un acuerdo entre los miembros de la comisión paritaria en el plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al acta cuanta información al respecto disponga la comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de jurisdicción laboral o aquellas otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Convocatoria de la Comisión Paritaria: La convocatoria de la reunión de la comisión paritaria del convenio colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación de 5 días a la celebración de la reunión, recogándose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

Domicilio de la Comisión Paritaria: El domicilio social de la Comisión Paritaria se establece en la sede de Granada Club de Golf los Corsarios, S.L.

Anexo III

Jornada laboral

Recogebolas:

Noviembre a febrero: 08:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00

De marzo a octubre: 08:00 a 14:00 y de 19:00 a 21:00

En dicho periodo la entrada y salida por la tarde puede variarse en función al cierre del campo de prácticas, con los límites de dos horas de trabajo y como

máximo hasta las 21:00.

Dos días de descanso continuado repitiéndose este en una serie de cuatro: tres veces

Domingo-lunes y el resto lunes-martes.

En época de pértiga, dicho horario podrá ser variado adelantando su horario de entrada y de salida.

Todos los trabajadores de deportes tendrán un descanso de 30 minutos para el desayuno pudiéndose este acumularse únicamente como mayor descanso para almuerzo en ese día, si no es consumido en su totalidad.

Caddie Máster: se establece que de forma esporádica (una semana al mes), así como en caso de baja, vacaciones etc., realizará labor de starter si así lo requiere la empresa.

Starter Marshal: se establece que de forma esporádica (cubrir turnos de desayuno-almuerzo), bajas o vacaciones, realizará labor de caddie máster si así lo requiere la empresa.

Caddie Máster y Starters, descansaran jueves-viernes o sábados-domingos cada semana de forma alterna.

Tendrán jornada continua igualmente jueves-viernes o sábado-domingo cuando no descansen.

Excepción meses de julio-agosto el descanso del Starters será entre lunes y miércoles, cubriendo el horario de cierre de jueves a domingo.

Caddie Máster y Starter, horarios

Horario solar invierno

Mañana: de 8:30 a 15:00 horas

Tardes: 15:00 a 20:00 horas

En festivos, fines de semana y jueves-viernes de forma alterna según descansos, dicha franja horaria 8:30 a 20:00 será cubierta por jornada continuada (con su descanso de desayuno y almuerzo).

Se permitirá que los fines de semana siempre y cuando exista más de un trabajador en dicho turno, y si las necesidades lo permitan, que uno de ellos de forma rotada pueda finalizar la jornada antes de las 20:00.



Horario solar verano.

Mañanas de 8:30 a 15:00 horas

Tardes: se establecen dos turnos que se realizarán igualmente de forma rotativa

Meses abril-mayo-junio-septiembre

Turno 1: 15:00 a 20:00 horas

Turno 2: 17:00 a 22:00 horas

En función de la ocupación, el trabajador del turno 2 podrá variar su jornada adelantando su hora de entrada y la de salida no pudiendo esta ser superior a las 22:00 horas.

Jueves-viernes, de forma alterna según descansos, se establecerán dos turnos de la siguiente forma, los cuales también serán rotativos entre el personal que trabaje dicha jornada.

Turno 1: 8:30 a 14:00 y 15:00 a 20:00,

Turno 2: 8:30 a 15:00 y 18:00 a 22:00.

(Con su descanso de desayuno y almuerzo)

Fines de semana y festivos, de forma alterna según descansos, se establecerán dos turnos de la siguiente forma, los cuales también serán rotativos entre el personal que trabaje dicha jornada.

Turno 1: 8:00 a 14:00 y 15:00 a 20:00,

Turno 2: 8:00 a 15:00 y 18:00 a 22:00.

(Con su descanso de desayuno y almuerzo) meses de julio-agosto.

Turno 1: 15:00 a 20:00 horas

Turno 2: 15:00 a 22:00 horas.

Debido a la falta de personal en dichas fechas, por el disfrute de las vacaciones, la empresa se compromete a contratar personal laboral (starter) para cubrir el turno 2, el cual se desarrollará sin rotaciones en el turno ni en los días de descanso que serán entre lunes y miércoles, siendo su turno cubierto por un caddie máster dichos días de descanso.

El puesto de director deportivo a efectos de turnos-horarios y rotaciones está



incluido como caddie máster, en caso que por necesidades de servicio dicho puesto varíe en turnos-horarios o rotaciones, las mismas no podrán ser cubiertas modificando al resto de personal.

Vacaciones y festivos.

El mes correspondiente de vacaciones se disfrutará preferentemente entre julio y agosto, periodo de menor afluencia de jugadores, para el personal de deportes.

Teniendo que contratar la empresa personal externo para ello, en caso de no contratar dicho personal, dichas vacaciones se disfrutaran de junio a septiembre, variando igualmente los turnos anteriormente expuestos, turno fijo de starter descanso lunes-martes, jornada continua jueves-viernes y turno rotado de caddies con descanso jueves-viernes y sábado-domingo de forma alterna y jornadas continuas también alternas. No superando en ningún momento la hora de salida las 20:00 tanto el starter como los caddies, en definitiva los turnos de verano desarrollados en el convenio expirado.

El personal de mantenimiento disfrutará sus vacaciones preferentemente en los meses de julio-agosto, al menos quince días, pudiendo ser mes completo si la empresa lo autoriza. Los otros quince serán pactados entre la empresa y trabajador, teniendo en cuenta que no podrán ser disfrutados en época de recebo y que no las podrán disfrutar dos trabajadores de forma simultánea.

Dichas vacaciones si son partidas por quincenas la suma de ambas quincenas no puede ser inferior a 31 días no computándose los festivos como vacaciones.

En el caso de los trabajadores de deportes caddie máster y startermarshall, al no disfrutar de los festivos anuales publicados en el boletín oficial de la Junta de Andalucía, estos días, se le computarán en la jornada anual, además percibirán el plus anteriormente mencionado de 51,97 euros al mes, y dos días festivos que serán 25 de diciembre y 1 de enero, los cuales si el club no quiere permanecer cerrado buscará personal alternativo para cubrir dichos puestos. En el caso del recoge bolas en lugar de 12 festivos al año se establecen 17 días de descanso a elegir, de acuerdo siempre con la empresa en otra fecha distinta del festivo correspondiente, ya que se le dará como descanso el día 25 de diciembre y el 1 de enero.

Ropa de trabajo.

Recibirán anualmente la siguiente dotación de ropa:

*Tres juegos de camisa o polo y dos pares de pantalones (invierno y verano)

* Dos jerséis de invierno.



* Chaquetón para recoger bolas cada 3 años. Limpiadoras y Guarda Tendrán derecho a dos juegos de uniformes completos en verano y en invierno.

Anexo II

Horario de Trabajadores de Campo.

Se establece un descanso diario de 30 minutos para desayuno dentro de la jornada laboral.

Del 1º de diciembre a 28/29 de febrero

De lunes a viernes de 8:00 de la mañana a 16:00 horas.

Del 1º de marzo al 30 de abril

De lunes a viernes de 7:30 de la mañana a 15:30 horas.

Del 1º de mayo al 30 de septiembre

De lunes a viernes de 7:00 de la mañana a 15:00 horas.

Del 1º de octubre al 30 de noviembre

De lunes a viernes de 7:30 a 15:30 horas

La jornada ordinaria es de lunes a domingo, prestándose la misma de manera habitual de lunes a viernes con descanso sábado-domingo, sin embargo para cubrir ciertas necesidades la empresa puede variar dicha jornada habitual de la forma siguiente:

Los Oficiales de Segunda podrán realizar la labor de recogida de bolas-pértiga exclusivamente los domingos, en los cuales descansa el personal contratado a tal efecto, se realizará de forma alterna entre dichos oficiales de siempre y cuando los mismos no estén afectados en otra rotación de tareas en fin de semana.

Durante el periodo en el cual sea encomendada dicha tarea se ajustará su jornada semanal para continuar prestando como máximo 40 horas semanales con dos días continuados de descanso los cuales serían viernes-sábados.

Si fueran requeridos para realizar otra tarea de la mencionada, dicha jornada será computada a todos los efectos como trabajo extra y abonado de la misma forma.

Los oficiales de primera inclusive encargado y Green Keeper, podrán realizar tareas de preparación para campeonatos en fines de semana, dicha actividad será considerada como jornada ordinaria pasándose la misma a generar un crédito horario respecto a la jornada anual, el cual podrá ser consumido cuando el



trabajador lo demande con una antelación de 48 horas y se autorizará siempre que no lo demandan más de dos trabajadores a la vez. Si no es necesaria la presencia de todos se realizará de forma rotativa entre dichos trabajadores, igualmente se excluye de la misma rotación los trabajadores afectos a otra rotación en fin de semana.

Actividad de riego:

Existen dos horarios distintos en dicha actividad a desarrollar.

Periodo noviembre-marzo aproximadamente en el cual dichos horarios no variarían del general del personal de mantenimiento, con descansos fijos sábados y domingos.

Periodo abril-octubre en el cual ambos (Regador y Oficial la adjunto a Riego) rotarán para cubrir descansos y vacaciones en el desarrollo de dicha actividad.

Siendo cubierta esta principalmente por el Regador salvo lo expuesto anteriormente.

De esta forma los descansos semanales serían viernes-sábados y domingo-lunes distribuyéndose los mismos de forma rotativa, estableciendo un máximo de 4 horas continuadas de trabajo tanto en sábado y domingo y una reducción de jornada de 36 horas semanales durante dicho periodo de riego, a deducir igualmente de las horas anuales establecidas en este convenio.

En el caso de variar el oficial adjunto al riego, distinto del promocionado, la empresa deberá acordar un plus de riego por dicho cambio con la nueva persona designada. Además cualquier oficial adjunto a la rotación de riego queda excluido del resto de rotaciones anteriormente mencionadas.

Igualmente se le permite el derecho a escoger periodo vacacional

Ropa de trabajo

Todos los trabajadores cubiertos por este anexo, recibirán por parte de la empresa Granada Club de Golf, S.L. anualmente la siguiente dotación de ropa:

- * Dos juegos de verano. Chaquetilla, pantalón y camisa.
- * Dos juegos de invierno. Pantalón de pana, camisa y jersey.
- * Un par de botas de cuero.
- * Un chaquetón cada 2 años.

Anexo III

Tabla salariales 2012

Salario base mensual

Of. Administrativo	1.503,45 euros
Aux. Administrativo	1.140,65 euros
Caddy Máster	1.498,78 euros
Capataz	1.755,29 euros
Starter/Marshall	1.498,78 euros
Recogebolas/Ayte. Campo	1.148,08 euros
Oficial 1ª Mantenimiento	1.411,31 euros
Oficial 2ª Mantenimiento	1.194,96 euros
Oficial Mecánico	1.414,30 euros
Oficial 1ª Regador	1.531,31 euros
Peón	1.075,08 euros
Guarda	1.075,08 euros
Limpiadora	1.075,08 euros
Green Keeper	1.965,60 euros
Responsable de Deportes	1.755,29 euros

Se establecen los siguientes grupos profesionales.

- Trabajadores de Deportes-Administración recoge las siguientes categorías; Ofic., administrativo, Auxiliar administrativo, Caddie máster, Starter-Marshall, Responsable de Deportes, Guarda.

- Trabajadores de Mantenimiento recoge las siguientes categorías: Oficiales de primera, Segunda, peones, Recogebolas, Limpiadoras, Greenkeeper.

Anexo IV

Se establece como criterio de promoción para ascender de Peón a Oficial de Segunda que todo trabajador con antigüedad igual o superior a dos años de servicio en la empresa sea promocionado de forma automática.

Se establece que no pueden existir menos de cuatro oficiales de primera de tal forma que si por reducción de personal se quedara un número inferior a este se ascendería a un oficial de segunda siempre atendiendo a criterios de antigüedad,



Andalucía

Granada Club de Golf Los Corsarios, S.L.

BOP 101, 28 de mayo del 2012

Página 18 de 18

conocimiento y habilidades requeridas para el puesto.

