CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO

CADIZ

CONVENIO COLECTIVO ENTRE REAL CLUB DE GOLF SOTOGRANDE Y SUS TRABAJADORES

CÓDIGO CONVENIO: 1102432

El presente Convenio, ha sido pactado y firmado por ambas partes, el 19 de febrero de 2.004, entrando en vigor a partir del 1de enero de 2.004 y con validez hasta el 31 de Diciembre de 2006.

Por Real Club de Golf Sotogrande: D. Rafael García Buitrago

Por Los Trabajadores: D. Francisco Alarcón Arenas (Hostelería). D. Antonio Sánchez Illescas (Deportes). D. José Mª Caravaca Martín (Campo). D. Juan Manuel Carrasco Valero (Campo)

Preámbulo:

El Real Club de Golf Sotogrande (en adelante el Club), y sus Trabajadores, en el ánimo de mantener unas relaciones laborales óptimas y considerando las condiciones específicas del funcionamiento del Club como lugar de recreo y esparcimiento, tanto para los socios conto para los visitantes, han decidido pactar un CONVENIO especifico que abarque las actividades laborales de los diversos grupos que forman los trabajadores del Club, como son oficinas, deportes, jardinería y hostelería. Dada la diversidad de actividades de los tres colectivos que forman los trabajadores del Club, se adjuntarán a este Convenio, como partes integrantes del mismo, tres anexos:

Anexo 1: Trabajadores de Deportes.

Anexo 2: Trabajadores del Campo de Golf.

Anexo 3: Trabajadores de Hostelería.

En los mencionados anexos se pactan las condiciones particulares que regirán cada uno de ellos, quedando complementados con el siguiente articulado de carácter general para todos los departamentos:

Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional y territorial.

El presente Convenio será de aplicación al Club y sus Trabajadores,

independientemente de la categoría profesional de dichos trabajadores.

Tanto el Club como sus Trabajadores, hacen renuncia expresa a aquellas partes de los posibles convenios, tanto provinciales como nacionales, que se refieran al articulado de este Convenio.

Para cualquier concepto no cubierto por este Convenio, regirá lo estipulado en relación con el mismo en el Estatuto de los Trabajadores, convenios provinciales y/ o nacionales y normativas vigentes.

Artículo 2. Garantías.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas. Por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, subsistirán con el concepto de garantías personales para quienes vinieron gozando de ellas.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.004, terminando su vigencia el 31 de Diciembre de 2.006. Será prorrogado tácitamente de año en año, salvo que sea denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas. En el caso de que no mediara denuncia alguna por cualquiera de las partes, los conceptos de salario base, antigüedad y transporte se incrementarán en el porcentaje de previsión publicado por el Gobierno de España para el I.P.C. del año siguiente, según se especifica en el Artículo 17.

El convenio se aplicará en todo su contenido mientras tanto no se negocie un nuevo convenio colectivo, independientemente de la negociación del mismo por cualquiera de las partes, excepto lo recogido en el párrafo anterior sobre los conceptos económicos.

Artículo 4. Jornada laboral y descanso semanal.

Se pacta una jornada laboral ordinaria de 38 horas semanales de trabajo, distribuidas a lo largo de la semana, en función del tipo de actividad que se desarrolla en el Club y de acuerdo con lo especificado en los anexos 1, 2 y 3.

Cada trabajador tendrá derecho a dos días libres por cada semana de trabajo, los cuales se tomarán en función de la actividad desarrollada, según se especifica en los anexos 1, 2 y 3.

Artículo 5. Salarios bases.

Los Salarios Base pactados para cada categoría en el presente convenio para los trabajadores acogidos al mismo durante el año 2.004, son los que se establecen en la Tabla de Salarios recogida en el Anexo 4.

Artículo 6. Gratificaciones extraordinarias.

Todo trabajador cubierto por este Convenio, tiene derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base establecido en el presente Convenio, más el complemento de antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán en las siguientes fechas:

Paga de julio	antes del 15 de Julio
Paga de navidad	antes del 22 de Diciembre
Paga de beneficios	antes del 15 de Marzo

Artículo 7. Ayuda a la enseñanza y a discapacitados.

Con el fin de ayudar a sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores comprendidos entre las edades de 3 y 18 años, el Club abonará la cantidad de 110 Euros por cada hijo que justifique su matriculación asidua al colegio durante todo el año escolar (Infantil, Primaria, Secundaria y Bachillerato.) Esta cantidad será abonada por el Club en el mes de Septiembre, previa presentación del correspondiente Certificado de Matriculación.

De igual forma, el Club abonará la cantidad de 75 euros mensuales durante el periodo 2.004 - 2.006 a los trabajadores/as que tuvieran algún hijo/a discapacitado físico o psíquico, previa justificación oficial de esta condición.

Artículo 8. Póliza de seguro.

El Club estará obligado a suscribir una póliza de seguro para su personal que cubra como mínimo, los siguientes riesgos:

A. Muerte natural	10.000 Euros
B. Muerte por accidente	20.000 Euros
C. Muerte por accidente de circulación	30.000 Euros
D. Invalidez Permanente y Absoluta	10.000 Euros
E. Invalidez Profesional	10.000 Euros

En lo no dispuesto en este Artículo, se estará a lo dispuesto en la Orden Ministerial del 24 de Enero de 1.997.

Artículo 9. Complemento de accidente y enfermedad.

Cuando un trabajador acogido al presente Convenio cause baja por motivos de accidente de trabajo, percibirá el salario base convenio en su totalidad desde el primer día del accidente, entendiéndose por salario base convenio el resultado de añadir al salario base la antigüedad, y quedando específicamente excluido cualquier otro complemento salarial que regularmente perciba el trabajador.

En los casos en los que un trabajador acogido al presente Convenio cause baja por motivos de accidente de trabajo o de enfermedad que requiera hospitalización percibirá, mientras se encuentre en dicha situación, y tomando como referencia la base normalizada del mes anterior al que se produzca la circunstancia que genere el derecho a la percepción de este complemento:

• El 100% de la base durante el primer mes de hospitalización.

• El 85% de la base durante el segundo mes de hospitalización.

• El 75% de la base a partir del tercer mes de hospitalización.

De igual forma, cuando un trabajador cause baja por enfermedad que no requiera hospitalización, percibirá el salario base convenio en su totalidad a partir de los 16 días de contraída la enfermedad.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Tanto el Club como los trabajadores acogidos al presente Convenio, evitarán en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias, realizándose únicamente aquellas que, previamente pactadas, se consideren imprescindibles. Las horas que necesariamente tengan que realizarse, se abonarán de acuerdo a lo pactado en los anexos 1, 2 y 3.

Artículo 11. Ayuda por jubilación anticipada.

En todos los casos en que los trabajadores acogidos a este Convenio pasen a la situación de jubilación, el Club abonará, en concepto de premio de retiro, dos mensualidades del salario base convenio, a excepción de lo estipulado en el Anexo 2, para los trabajadores del campo afectados por el Acta Única.

Los trabajadores que hayan cumplido los 60 años de edad, podrán solicitar la jubilación anticipada de acuerdo con el Real Decreto 14/8 t del 20 de Agosto de 1.987, simultáneamente a la solicitud de jubilación. El Club quedará obligado a contratar a tantos trabajadores como bajas producidas por este concepto se den, que sean jóvenes o preceptivos del subsidio de desempleo, y siendo estos contratos para desarrollar trabajos de la misma naturaleza que tenían los trabajadores que acreditaron su jubilación.

Artículo 12. Ropa de trabajo.

El Club dotará anualmente a los Trabajadores 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, según los Anexos 1, 2 y 3. Los trabajadores usarán obligatoriamente la ropa de trabajo entregada, exclusivamente dentro de las instalaciones del Club y en la misma temporada en la que se les entregue.

Artículo 13. Antigüedad.

El Club aplicará automáticamente, unos aumentos salariales (calculados sobre el Salario Base Convenio) a todos los trabajadores en función de los años de servicio, de acuerdo .con la tabla adjunta, exceptuando aquellos trabajadores que estén acogidos al ACTA UNICA, según el Anexo 2:

2 años de servicio	5%
5 años de servicio	10%
10 años de servicio	20%
15 años de servicio	25%
20 años de servicio	40%
25 años de servicio	60%

Lo dispuesto en la relación anterior, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente, según se establece en el Artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Ausencias justificadas.

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

• Veinte días naturales en caso de matrimonio.

• Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente u hospitalización hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

• Dos días por traslado del domicilio habitual.

• Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un

período 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 en la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Apartado 1° del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba la indemnización, se le descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en la Empresa.

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

Igualmente, el trabajador tendrá derecho a dos jornadas de licencia retribuida, que serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre el Club y el trabajador que haya de disfrutarlas.

Artículo 15. Vacaciones y festivos.

Los trabajadores acogidos a este Convenio, tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, por cada doce meses trabajados, durante los cuales el trabajador percibirá el sueldo íntegro más la antigüedad.

El Club y el trabajador, deberán acordar mutuamente las fechas más oportunas para su disfrute, siempre antes del 31 de Diciembre del año en vigor y, considerando las épocas y temporadas más convenientes en función de la afluencia de socios y visitantes al Club, pudiendo pactarse incluso, el disfrute de las vacaciones de forma partida.

Además de las vacaciones pactadas, todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los días festivos que publica el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, y según se especifica en los anexos 1, 2 y 3.

Artículo 16. Contrato de relevo.

El contrato de relevo se aplicará de acuerdo entre las partes, pudiendo los trabajadores que tengan menos de 62 años y quieran reducir su jornada a la mitad, acogerse al presente artículo. En este caso, la Empresa está obligada a contratar a otro trabajador a tiempo parcial para cubrir la otra media jornada.

Artículo 17. Incrementos salariales.

Se pacta, para el periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2.004, un incremento salarial del valor del IPC previsto por el Gobierno de España (2,00%) más un 0,70%, resultando en el momento de la firma de este

Convenio el 2,70% para los conceptos de Salario Base, Antigüedad y Transporte.

Para cada uno de los dos años siguientes de vigencia de este Convenio, el incremento salarial se calculará en base al valor del IPC previsto por el Gobierno de España más un 0.70%, para los conceptos de Salario Base. Antigüedad y Transporte.

Si al 31 de Diciembre de cada añade vigencia de este Convenio, el IPC real fuese superior al previsto por el Gobierno de España, los conceptos de Salario Base, Antigüedad y Transporte se verán incrementados, cada año, en la misma proporción y con carácter retroactivo desde el primero de Enero.

Las tablas salariales a ser utilizadas como base de cálculo del incremento para los años 2.005 y 2.006 son las que figuran en el Anexo 4 del presente convenio, ajustadas, de acuerdo con el párrafo anterior, al índice real de inflación a 31 de diciembre de 2.004.

Artículo 18. Categorías.

Las categorías de los diferentes puestos de trabajo en el Club, están definidas en la Tabla de Salarios recogida en el Anexo 4 de este Convenio.

En el área de Deportes, las diferentes categorías se definen de acuerdo con lo siguiente:

• Responsable de Departamento: Son aquellos trabajadores que, por sus conocimientos y experiencia profesional, tienen la responsabilidad de gestionar algún departamento del Club, cumpliendo con las directrices recibidas de la Dirección.

Dependiendo de la responsabilidad que conlleve el cargo, de la autonomía en la loma de decisiones y/o de las personas a las cuales supervisa, a efectos de retribución del Salario Base, se distribuyen en los Grupos A y B.

• Apoyo a Responsable de Departamento: Son aquellos trabajadores que, poseyendo la formación y experiencia suficientes, tienen atribuida la realización de trabajos administrativos, de gestión, o de mantenimiento y conservación de las distintas áreas del Club, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas de su superior jerárquico.

Dependiendo de la experiencia, profesionalidad y responsabilidad que requiera el puesto, de las personas a su cargo, de los turnos, y del esfuerzo físico realizado, a efectos de retribución del Salario Base, se distribuyen en los Grupos C, D y E.

• Personal de Departamento: Está integrado por quienes realizan los trabajos específicos de cada área, tales como recepción, atención al público, vigilancia,

conservación, limpieza, así como los operarios sin especialización.

Dependiendo de la especialización requerida para el puesto y del grado de responsabilidad, a efectos de retribución del Salario Base, se distribuyen en los Grupos F, G y H.

Artículo 19. Plan de pensiones.

El Club, como promotor, y los Trabajadores con contrato lijo que voluntariamente han accedido a ello (como participes), tienen concertado un Plan de Pensiones Colectivo y Complementario al oficial de la Seguridad Social, con la entidad CASER (Caja de Seguros Reunidos, Compañía de Seguros y Reaseguros. S.A.), el cual está regulado de acuerdo con la Ley 8/1987 de 8 de Junio y por el Real Decreto 1307/1988 de 30 de Septiembre.

Los trabajadores que voluntariamente lo deseen, podrán incorporarse al mismo aportando, como mínimo. la cantidad equivalente a la que aportará el Club, y que para la vigencia del presente Convenio se fija en:

Año 2.004	37,50 euros por mes y trabajador
Año 2.005	39,00 euros por mes y trabajador
Año 2.006	40,50 euros por mes y trabajador

Las cantidades aportadas tanto por el trabajador como por el Club, con sus correspondientes intereses estarán supervisadas por la Comisión de Control del Plan, cuyo funcionamiento y ejecución se especifican en el Capítulo V del Reglamento del Plan. El Club y los Trabajadores podrán. de mutuo acuerdo, traspasar el Plan de Pensiones a otra Entidad Gestora.

Artículo 20. Comisión paritaria y de seguimiento.

20.1. Designación de la Comisión: De acuerdo con el Artículo 85.2e del Estatuto de los Trabajadores, se designa una Comisión Paritaria en representación de las partes, compuesta por los representantes de los trabajadores y el representante de la Empresa que firmaron este Convenio y participaron en las negociaciones del mismo.

20.2. Competencia 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 colectivo como individual. 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 Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

20.3 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 enviaran 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 la cuestión se debata ante la Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, o el Centro de Mediación. Arbitraje y Conciliación (SERCLA), todo ello sin perjuicio de acudir ante los órganos Jurisdiccionales.

20.4 Convocatoria de la Comisión Paritaria: La convocatoria de la reunión de (a Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiéndose en la convocatoria el Orden del Día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

20.5 Domicilio de la Comisión Paritaria: El domicilio social de la Comisión Paritaria se establece en la sede de la Empresa Real Club de Golf Sotogrande.

Artículo 21. Excedencia.

Sin perjuicio de lo estipulado por el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando la ley mantenga, para el contrato de interinidad la misma duración que para la reserva del puesto de trabajo.

El trabajador que, encontrándose en la situación de excedencia contemplada en este artículo pase a formar parte de la plantilla de otra sociedad, perderá los derechos otorgados por ésta.

Cuando dos o más trabajadores generen este derecho por el mismo sujeto

causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización o funcionamiento.

En todo lo demás, se regirá por lo estipulado por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Anexo I. Trabajadores de deportes.

A. Jornada laboral. El horario de trabajo se establecerá de acuerdo con las necesidades propias de cada departamento y que básicamente son:

Oficinas: Días laborables (todo el año): de 91/2 a 18 horas.

Sábados: de 9 1/2 a 13 horas.

Cuarto de Palos: 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 se adaptará a la época del año que se trate. Los trabajadores combinarán los tumos de tal manera que el servicio de entrega de palos y despacho de bolas de prácticas se cubra en cada época.

Caddie Máster: 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 se adaptará a la época del año que se trate. Los trabajadores combinarán los tumos de tal manera que los servicios del departamento se cubran en cada época.

Starter y conserjería: El horario básico del Starter deberá adaptarse a las necesidades del servicio, al objeto de poder efectuar las salidas de visitantes, socios y competiciones de acuerdo con el Calendario Oficial de Competiciones. En todo caso, deberá cubrir las salidas de juego de visitantes por las mañanas a las 8:30 en invierno ya las 8:00 en verano.

Vestuarios y Limpieza: Los vestuarios tanto de señoras como de caballeros y la limpieza general del Club, comenzarán desde las 8:30 de la mañana hasta las 18:00, ampliándose la hora de cierre en lo necesario, dependiendo de la época del año que se trate. Durante los tres meses de verano los vestuarios se abrirán a las 8 de la mañana.

B. Descanso semanal. Cada trabajador de Deportes tendrá derecho a dos días de descanso por semana, los cuales serán distribuidos de forma que no interfieran en el normal desarrollo de las actividades, evitando descansar los días de mayor afluencia de socios y visitantes.

C. Horas extraordinarias. Aunque las horas extraordinarias se tratarán de evitar en lo posible, cuando éstas tengan que realizarse por extrema necesidad, se retribuirán durante 2.004 a razón de 14,50 Euros por hora trabajada. La

retribución de las horas extraordinarias para los años 2.005 y 2.006 se revisará cada año en base al porcentaje de revisión previsto en el artículo 17.

D. Ropa de trabajo. Los trabajadores cubiertos por este anexo recibirán anualmente por parte del Club, las siguientes dotaciones de ropa de trabajo:

Deportes: Dos (2) juegos (verano e invierno) de camisas y pantalones.

Un (1) jersey para invierno.

Un (1) par de zapatos al año.

Limpiadoras: Dos (2) juegos (verano e invierno) de batas de limpieza y demás atuendos propios de limpieza.

Anexo 2. Trabajadores del campo.

A. Jornada laboral. 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 continuadas según el siguiente cuadro:

Del 1º de Septiembre al 31 de Octubre: De Lunes a Viernes: de 7:30 de la mañana a 3:00 de la tarde.

Sábados y Domingos: Descanso.

Se establece un descanso de 30 minutos.

Del 1° de Noviembre al 28 de Febrero: De Lunes a Viernes: de 8:00 de la mañana a 3:00 de la tarde.

Sábados y Domingos: Descanso.

Se establece un descanso de 15 minutos.

Del 1° de Marzo al 31 de Agosto: De Lunes a Viernes: de 7:00 a 2:30 de la tarde.

Sábados y Domingos: Descanso.

Se establece un descanso de 30 minutos.

B. Horas extraordinarias. Aunque las horas extraordinarias se tratarán de evitar en lo posible, cuando éstas tengan que realizarse por extrema necesidad, se retribuirán durante 2.004 a razón de 14,50 Euros por hora trabajada. La retribución de las horas extraordinarias para los años 2.005 y 2.006 se revisará a principios de cada año en base al porcentaje de revisión previsto en el artículo 17.

C. Acta única. Derechos adquiridos. Los trabajadores del Campo, que en fecha 19 de Julio de 1.989 fueron firmantes del Acta Única, seguirán manteniendo los derechos adquiridos que se acordaron en dicho Acta y que forma parte de este anexo.

D. Ropa de trabajo. Los trabajadores cubiertos por este anexo, 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 de pana, camisa y jersey.

Un (1) par de botas de cuero.

Un traje de agua y botas. Cada dos años.

Un chaquetón. Cada dos años.

E. Plus de tóxicos y altura. Aquellos trabajadores que, por circunstancias del trabajo, deban utilizar materiales o productos tóxicos para el desarrollo de su función o realizar labores a una altura superior a tres metros, recibirán un incremento del 25% sobre el salario base por cada día o fracción que utilicen dichos productos y / o día o fracción en que realicen trabajos a la altura antes mencionada.

Anexo 3. Trabajadores de hostelería.

A. Jornada laboral. El servicio de Hostelería se abrirá diariamente a las 8:00 horas durante todo e) 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 tumos 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 tratarán de evitar en lo posible, cuando éstas tengan que realizarse por extrema necesidad, se retribuirán durante 2.004 a razón de 1.450 Euros por hora trabajada. La retribución de las horas extraordinarias para los años 2.005 y 2.006 se revisará a principios de cada año en base al porcentaje de revisión previsto en el artículo 17.

C. Descanso semanal. Cada trabajador de Hostelería tendrá derecho a dos días de descanso por semana, los cuales serán distribuidos de forma que no interfieran el normal desarrollo de las actividades, evitando descansar los días de mayor afluencia de socios y visitantes.

D. Ropa de trabajo. Los trabajadores cubiertos por este anexo, 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.

ANEXO 4

TABLA DE SALARros DE DEPORTES AÑO 2.004

CATEGORIA		SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
RESPONSABLE DEPARTAMENTO	GRUPO A	1.294,26	19.413,87
	GRUPO B	1.061,29	15.919,38
APOYO RESPONSABLE DEPARTAMENTO	GRUPO C	987,00	14.805,02
	GRUPO D	937,65	14.064,77
	GRUPO E	893,18	13.397,65
PERSONAL DEPARTAMENTO	GRUPO F	849,29	12.739,37
	GRUPO G	803,66	12.644,98
	GRUPO H	699,08	10.486,23

TABLA DE SALARros DE MANTENIMIENTO CAMPO AÑO 2.004

CATEGORIA		SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	DIRECTOR DE CAMPO	1.294,26	19.413,87
	ENCARGADO	1.294,26	19.413,87
OFICIAL DE PRIMERA		1.054,85	15.822,71
		1.054,85	15.822,71
	FONTANERO	1.054,85	15.822,71
	ELECTRICISTA	1.054,85	15.822,71
OFICIAL DE SEGUNDA	JARDINERO	893,18	13.397,65
	MECANICO	893,18	13.397,65
	FONTANERO	893,18	13.397,65
	ELECTRICISTA	893,18	13.397,65
AYUDANTE	JARDINERO		12.044,98
	MECANICO		12.644,98
	FONTANERO		12044,98
	ELECTRICISTA		12.044,98
PEON	PEON CAMPO	699,08	10.486,23

TABLA DE SALARIOS DE HOSTELERÍA AÑO 2.004

CATEGORIA		SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	BAR / COCINA	1.294,26	19.413,87
SEGUNDO JEFE DE AREA	BAR / COCINA	1.061,29	15.919,38
RESPONSABLE	CAMARERO / COCINERO	987,00	14.805,02
AYUDANTE	CAMARERO / COCINERO	849,29	12.739,37
AUXILIAR	AUXILIAR HOSTELERIA	750,00	11.250,00