

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

#### Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

*2024/06340 Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo del Club de Golf Escorpión, para los años 2022 a 2024. Código: 46002852011982.*

### ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Club de Golf Escorpión para los años 2022 a 2024.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto fue suscrito el día 14 de febrero de 2024 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, y de otra, por la representación del club, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

#### RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

#### VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, a 8 de mayo de 2024. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.





# **CONVENIO COLECTIVO**

***CLUB DE GOLF***

***ESCORPIÓN***

***2022-2024***



## ÍNDICE

<b>PREÁMBULO</b> .....	5
<b>CAPITULO I. OBJETO</b> .....	5
Artículo 1.Objeto .....	5
<b>CAPITULO II. AMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	5
Artículo 2. Ámbito funcional .....	5
Artículo 3. Ámbito temporal .....	5
Artículo 4. Denuncia y prórroga.....	6
Artículo 5. Vinculación a la totalidad.....	6
<b>CAPITULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-</b> .....	6
Artículo 6. Organización del trabajo.....	6
Artículo 7. Instrucciones de servicio.....	6
Artículo 8. Organización jerárquica .....	6
<b>CAPITULO IV.- CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b> .....	7
Sección 1ª. Generalidades. ....	7
Artículo 9.....	7
Sección 2ª. Período de prueba .....	7
Artículo 10.....	7
Sección 3ª. Clasificación del personal.....	8
Artículo 11.....	8
Artículo 12.....	8
<b>CAPITULO V.- REMUNERACIÓN DEL PERSONAL</b> .....	10
Artículo 13.Conceptos remunerativos. ....	10
Artículo 14. Salario base.....	10
Artículo 15. Complementos salariales. ....	10
Artículo 16. Pagas extraordinarias.....	13
Artículo 17. Horas extraordinarias.....	13



<b>CAPITULO VI.- PRESTACIONES.....</b>	<b>14</b>
Artículo 18.- Jornada laboral. ....	14
Artículo 19. Vacaciones. ....	16
Artículo 20.- Licencias retribuidas. ....	17
Artículo 21.- Excedencias.....	18
Artículo 22. Permisos no retribuidos. ....	19
Artículo 23.- Maternidad/ Paternidad.....	19
<b>CAPITULO VII.- SEGURIDAD E HIGIENE Y FORMACIÓN PROFESIONAL.- .....</b>	<b>20</b>
Artículo 24.- Ropa de trabajo.....	20
Artículo 25.- Seguridad e higiene en el trabajo y formación profesional. ....	20
<b>CAPITULO VIII.- ACCION SOCIAL DE LA EMPRESA.- .....</b>	<b>21</b>
Artículo 26.- Jubilación voluntaria anticipada. ....	21
Artículo 27.- Jubilación Forzosa.....	22
Artículo 28.- Derechos de información. ....	22
Artículo 29.- Inspección Médica.....	22
Artículo 30.- Ilicitud de la discriminación.....	22
Artículo 31.- Muerte e invalidez.....	22
<b>CAPITULO IX.- ATRASOS Y ANTICIPOS.- .....</b>	<b>22</b>
Artículo 32.- Liquidación de atrasos económicos derivados del Convenio. ....	22
Artículo 33.- Anticipos al personal.....	23
<b>CAPITULO X.- ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA.- .....</b>	<b>23</b>
Artículo 34.....	23
<b>CAPITULO XI.- GRATIFICACIONES, DISCIPLINA, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.....</b>	<b>23</b>
Artículo 35.....	23
Artículo 36. Régimen disciplinario.....	23
Artículo 37 Prescripción y cancelación. ....	26



<b>Artículo 38.....</b>	<b>27</b>
<b>Artículo 39.....</b>	<b>27</b>
<b>CAPITULO XII.- EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL.- .....</b>	<b>27</b>
<b>Artículo 40.- Dimisión. ....</b>	<b>27</b>
<b>CAPITULO XIII.- COMISION PARITARIA.- .....</b>	<b>28</b>
<b>Artículo 41. Definición .....</b>	<b>28</b>
<b>Artículo 42. Composición. ....</b>	<b>28</b>
<b>Artículo 43. Convocatorias y votación.....</b>	<b>28</b>
<b>Artículo 44.- Competencias.....</b>	<b>29</b>
<b>Artículo 45. Subcomisión de promoción y formación. ....</b>	<b>29</b>
<b>DISPOSICIONES ADICIONALES. ....</b>	<b>29</b>
<b>PRIMERA. Revisiones salariales. ....</b>	<b>29</b>
<b>SEGUNDA. Incapacidad Temporal.....</b>	<b>30</b>
<b>TERCERA. Gratificaciones extraordinarias en las pagas extras.....</b>	<b>30</b>
<b>CUARTA- Seguro médico .....</b>	<b>30</b>
<b>QUINTA. Retribución horas complementarias durante el año 2023 .....</b>	<b>31</b>
<b>SEXTA.- Tabla salarial Anexo I.....</b>	<b>31</b>
<b>SÉPTIMA.- Sometimiento al TAL. ....</b>	<b>31</b>
<b>Anexo I. Tablas salariales (importes en euros) .....</b>	<b>32</b>
<b>Anexo II.....</b>	<b>32</b>
<b>Anexo III.....</b>	<b>36</b>



## **PREÁMBULO**

El presente convenio ha sido negociado por la representación unitaria de las personas trabajadoras y por la representación de la empresa.

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ninguna persona trabajadora por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, grupo profesional o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Igualmente, en el texto del Convenio se puede haber utilizado el masculino como genérico para englobar a las personas trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

## **CAPITULO I. OBJETO.**

### **Artículo 1. Objeto**

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales existentes entre el CLUB DE GOLF ESCORPIÓN (en adelante, el Club), de una parte, y las personas trabajadoras contratadas por dicho Club, de otra.

## **CAPITULO II. AMBITO DE APLICACIÓN.**

### **Artículo 2. Ámbito funcional**

Las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio afectarán a todas las personas trabajadoras empleadas en el Club, salvo a las que formen parte de su Junta Directiva, de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Sociales por los que éste se rige, y siempre que su actividad en la misma sólo comporte la realización de cometidos inherentes al cargo de directivo.

Queda también exceptuado el personal de alta dirección o alta gestión en el Club de Golf, cuya relación laboral quedará sometida a lo dispuesto en el Real Decreto 1.382/1.985, de 1 de agosto, a no ser que su contrato haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso resultará de aplicación en los términos en que en el mismo se disponga.

### **Artículo 3. Ámbito temporal**

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Valencia.

Las retribuciones económicas acordadas en este Convenio serán abonadas con efectos del día 1 de enero de 2022, salvo aquéllas en que se fije otra fecha distinta, en cuyo caso se estará a ésta última.

Tendrá el presente Convenio una vigencia de 3 años, finalizando por tanto el día 31 de diciembre de 2024.



#### **Artículo 4. Denuncia y prórroga.**

Salvo denuncia del Convenio por cualquiera de las partes, éste se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales.

La denuncia deberá efectuarse por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización del mismo o de cualquiera de sus prórrogas, con notificación a la otra parte y a la Dirección Territorial de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Social de la Generalitat Valenciana u organismo que la sustituya.

En ese caso, las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora del nuevo Convenio en el plazo máximo de un mes desde la fecha de notificación de la denuncia.

Denunciado el Convenio, mantendrán no obstante su vigencia las cláusulas normativas.

En caso de prórroga del Convenio, se aplicará a los conceptos retributivos establecidos en este Convenio, por cada anualidad de prórroga, un incremento salarial según los criterios establecidos para el año 2024.

#### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

El presente Convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan recíprocamente vinculadas al cumplimiento en su totalidad.

Si la autoridad administrativa o judicial competente no homologara o modificara sustancialmente alguna de sus cláusulas, la Comisión Negociadora deberá reunirse, en el plazo de 1 mes, para reconsiderar dichas cláusulas sin poder modificar las restantes, ni introducir otras nuevas, salvo que ello resulte necesario a la vista de la modificación ordenada por dicha autoridad.

### **CAPITULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-**

#### **Artículo 6. Organización del trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo respetará las normas legales y las disposiciones contenidas en el presente Convenio. Dicha organización corresponde exclusivamente al Club, el cual organizará el trabajo por medio de su personal ejecutivo de la manera que estime más conveniente para el mejor funcionamiento de sus servicios.

#### **Artículo 7. Instrucciones de servicio.**

Las instrucciones de servicio serán comunicadas por vía jerárquica, salvo en los casos de reconocida urgencia o por motivos especiales. Los órdenes e instrucciones proceden del Presidente, de la Gerencia o de las personas en quienes éstos deleguen, según lo acordado en la Asamblea General o en la Junta Directiva. Del mismo modo, todas aquellas peticiones, quejas o demandas que el personal desee formular en relación con el servicio, serán transmitidas a través de dicha vía.

#### **Artículo 8. Organización jerárquica.**

Las relaciones de subordinación se desarrollarán siempre con la máxima corrección. Las personas trabajadoras deberán ejecutar puntualmente las órdenes de servicio



que les sean dadas, tanto verbalmente como por escrito. En todo momento deberán velar por la salvaguarda de los intereses del Club.

## **CAPITULO IV.- CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

### **Sección 1ª. Generalidades.**

#### **Artículo 9.**

Las personas trabajadoras serán contratadas, ascendidas y despedidas, en nombre del Club y dentro de las condiciones previstas en el presente Convenio, por la Junta Directiva, la Gerencia, o por las personas en quienes éstos deleguen a tales efectos.

La Dirección gozará de plena libertad para admitir o rechazar a cualquiera de los candidatos que soliciten empleo en los servicios del Club.

Toda contratación o compromiso deberá constar por escrito, estipulando el grupo profesional y nivel, la remuneración a percibir, y cualquier otra condición de tipo particular. Toda modificación que haya de introducirse en el contrato deberá hacerse por escrito.

Cuando se produzcan vacantes, que sea necesario cubrir por necesidades funcionales, se acudirá en primera instancia a un proceso de promoción interna que se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la Dirección del Club, si lo cree necesario, la realización de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, previo informe-consulta de la representación legal de las personas trabajadoras.

En caso de que la empresa declare desierta la vacante por el proceso de selección interna, se efectuará un proceso de selección externa, informando al efecto a los representantes de las personas trabajadoras.

### **Sección 2ª. Período de prueba**

#### **Artículo 10.**

En toda relación de trabajo podrá fijarse por escrito un período de prueba, que para los técnicos titulados tendrá una duración máxima de seis meses, y para el resto del personal no podrá exceder de dos meses.

Durante el período de prueba, el Club y la persona trabajadora, están obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, interrumpirán el cómputo del mismo.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato producirá plenos efectos.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora percibirá el sueldo que haya sido convenido en el momento de la contratación, respetando en todo caso las cláusulas del Convenio.





### **Sección 3ª. Clasificación del personal.**

#### **Artículo 11.**

Los diversos grupos profesionales y niveles profesionales definidos por el presente texto lo son únicamente a título enunciativo, y no entrañan por parte del Club la obligación de tener ocupados todos los grupos, a menos que la acumulación de trabajo y las necesidades de éste así lo requieran.

#### **Artículo 12.**

Las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio serán clasificadas en niveles funcionales, dentro de las distintas áreas de trabajo, identificados con las denominaciones de Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3, Grupo 4 y Grupo 5, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

#### **Grupo 1.**

**Criterios generales:** Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional, y que consisten en dirigir y coordinar las diversas actividades propias del desarrollo del Club. Elaboran la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toman decisiones o participan en su elaboración, y desempeñan altos puestos de dirección o ejecución en el Club.

**Formación:** Se requiere la equivalente a titulación universitaria de grado superior o medio o bien una dilatada experiencia en el sector.

**Nivel I:** Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Gerente

**Nivel II:** Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Green-Keeper

#### **Grupo 2.**

**Criterios generales:** Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones que suponen la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1 o a la propia Dirección del Club.

Coordinan, supervisan e integran la ejecución de tareas heterogéneas y ordenan el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Llevan a cabo, además, funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas, que exigen una preparación específica, así como otras que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

**Formación:** La formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un período de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

**Equiparación:**

**Nivel I:** Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo: Titulado Superior, Jefe de Negociado,

Encargado/Capataz Servicios, Encargado/Capataz de Campo, Jefe de Restaurante



Nivel II: Se incluyen en este nivel todas aquellas actividades correspondientes a las categorías: Titulado Medio, Mecánico, Jefe de Cocina.

### **Grupo 3.**

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen funciones de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución.

Asimismo, integran, coordinan y supervisan tareas con contenido homogéneo, realizadas por un grupo de colaboradores.

Formación: La formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, formación profesional de primer grado, o titulación específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia adquirida en el sector.

Nivel I: Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Profesor de Golf, Oficial de 1ª Administrativos, Oficial de 1ª Servicios, Preparador Físico, Oficial de 1ª Campo, Encargado de Cocina, Encargado/camarero.

Nivel II: Se incluye en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Oficial de 2ª Administrativos, Oficial de 2ª Servicios, Oficial de 2ª Campo.

### **Grupo 4.**

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales o aptitudes prácticas. Realizan trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

Formación: La formación básica requerida será la equivalente a formación profesional de primer grado, al graduado escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, aunque si no se tiene podrá suplirse con un período de experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Equiparación:

Nivel I: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Auxiliar Administrativo, Monitor/ludoteca, Ayudante campo, Cocinero, Camarero.

Nivel II: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Secretario de Competiciones, Telefonista.

### **Grupo 5.**

Criterios generales: Están incluidos en este grupo las personas trabajadoras que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas, que normalmente exigen conocimientos no profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación.

Formación: La formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia.



Nivel I: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Ayudante Servicios, Vigilancia, Limpiadora, Peón Campo, Ayudante camarero, Ayudante cocina.

Nivel II: Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Peón Servicios, Ordenanza, Conserje, Limpieza cocina, auxiliar cocina.

### **Trabajos en distintos grupos profesionales.**

El Club podrá encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que dio origen al cambio o transcurra el periodo máximo permitido. El Club deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

La realización de trabajos de un grupo profesional superior no podrá exceder de 6 meses durante un período de 12 meses, o de 8 meses durante un período de 24 meses, por lo que si fuesen superados supondrá la adscripción automática del trabajador al grupo superior. La retribución mientras se desarrollan las funciones en el grupo superior será la correspondiente al mismo.

Para el supuesto de que el trabajador tenga que realizar funciones de un grupo profesional inferior, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, conservando la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador.

## **CAPITULO V-. REMUNERACIÓN DEL PERSONAL.**

### **Artículo 13. Conceptos remunerativos.**

Tales conceptos se ajustarán a la nomenclatura, sistemática y cuantía que establece este Convenio, y en su defecto a las disposiciones legales vigentes en la materia.

### **Artículo 14. Salario base**

Es la retribución fijada por unidad de tiempo, mensual o diaria. Los valores correspondientes a cada categoría y nivel profesional quedan fijados en las tablas salariales que se incluyen como Anexo I del presente Convenio.

### **Artículo 15. Complementos salariales.**

Son aquellos que se encuentran reflejados en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo al presente Convenio, y en la cuantía que allí se determina para cada categoría y nivel profesional.

A) Antigüedad: Desde el 1-1-2011 desapareció el devengo del complemento de antigüedad, quedando suprimido y congelado.

El extinto complemento de antigüedad aparece reflejado en los recibos de salario con la denominación de "complemento de antigüedad consolidada", no siendo posible su compensación ni absorción por otros complementos del convenio.



El importe contemplado en el punto anterior quedó consolidado como un complemento salarial "ad personam", teniendo duración indefinida y abonándose en las gratificaciones extraordinarias de marzo, verano y navidad.

Este complemento sufrirá los incrementos pactados para cada año de vigencia del convenio.

Como compensación a la supresión del complemento de antigüedad se estableció, a partir del día 1 de enero de 2011, un incentivo por objetivos:

- 1) Un porcentaje del resultado ordinario auditado de cada ejercicio, con independencia del presupuesto aprobado por Asamblea General, que varía en función de los tramos.

TRAMOS		%
0€	30.000 €	40 %
30.000 €	60.000 €	30 %
60.000 €	90.000 €	20 %
90.000 €	En adelante	10 %

- 2) El 8% de los Ingresos Extraordinarios por cuotas de entrada del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, a liquidar en el primer semestre de 2022. El 10% de los Ingresos Extraordinarios por cuotas de entrada del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022, a liquidar en el primer semestre de 2023. Y para los sucesivos ejercicios de vigencia del convenio a partir de 2023, también el 10%.

Cada año, el Comité de Empresa elegirá cuál de los dos importes le interesa escoger, al igual que el método de reparto entre los miembros de la plantilla.

**B) Plus de Transporte:** Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá las cantidades que bajo tal concepto se especifican en el Anexo I para cada nivel profesional.

**C) Plus de Actividad:** Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá las cantidades que, bajo tal concepto, se establecen en el Anexo I del mismo, con carácter mensual o diario según el nivel profesional de la persona trabajadora.

Dichas cantidades se abonarán proporcionalmente a los días efectivamente trabajados o fracción de los mismos.

**D) Plus de Distancia:** se considerará como tal la cantidad que, de acuerdo con el presente Convenio, percibirá la persona trabajadora por los recorridos que tenga que hacer a pie o en medio de transporte no facilitado por el Club para acudir al trabajo, siempre y cuando el centro laboral, obra o tajo en donde deba prestar sus servicios, se halle a más de seis kilómetros del límite del casco urbano de la población de su residencia.

Los límites del casco urbano de la población serán fijados por la Alcaldía respectiva y, en caso de duda, por la autoridad laboral.



El Plus de Distancia comprenderá un viaje de ida y otro de vuelta al día, abonándose al personal con derecho a percibirlo a razón de 0,20 euros por kilómetro o fracción superior a 500 metros que deba recorrer a pie.

En caso de existir servicio público de transporte en los trayectos a recorrer entre la residencia de la persona trabajadora y el centro laboral, no se percibirá Plus de Distancia, pero el Club abonará el importe íntegro que la persona trabajadora satisfaga por dicho servicio.

Si el servicio público sólo existiese en parte del trayecto, la persona trabajadora percibirá el importe total del servicio que haya de utilizar, más la cuantía por kilómetros que fija el párrafo tercero de este artículo para los tramos en que vaya a pie.

La fijación de la distancia vendrá determinada por las medidas establecidas por la Jefatura de Obras Públicas en los libros publicados por este organismo o por las Cartas del Instituto Geográfico y Catastral en los caminos normalmente transitables y por los itinerarios de los servicios públicos de transporte que, partiendo de la población en donde resida el productor, conduzcan al centro laboral donde trabaja.

E) Plus de Nocturnidad: las horas trabajadas entre las 22,00 y las 6,00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza (por ejemplo, vigilante), tendrán una retribución específica incrementada en el 25 % sobre el salario base.

Se dispondrá por la Gerencia un orden de rotación para que puedan participar todas las personas trabajadoras, siempre y cuando por ello no se perjudique el normal desenvolvimiento del resto de las labores. Se acuerda que, en caso de ser domingo, se incremente el salario base en un 35% y a la cantidad resultante se aplique el Plus de Nocturnidad.

F) Plus por utilización de productos fitosanitarios: Las personas trabajadoras que presten servicios manipulando productos fitosanitarios, con independencia de su nivel profesional, percibirán, en relación exclusivamente con las horas en que efectivamente realicen dichos trabajos, un plus por utilización de productos fitosanitarios por importe de 2,77 euros/hora.

G) Complemento de 25 de diciembre y 1 de enero: Las personas trabajadoras que presten servicio dichos días percibirán un complemento salarial por el importe que se detalla en el Anexo I.

H) Fiestas abonables: Se considerará como tal la cantidad a percibir cuando se trabaje un día considerado como una de las catorce fiestas nacionales o locales correspondientes por calendario laboral.

A tal efecto, la persona trabajadora que preste servicios hasta 8 horas en uno de estos días festivos cobrará el importe correspondiente a dicho concepto indicado en las tablas salariales que figuran en el anexo I. A partir de 8 horas trabajadas se cobrarán horas extras voluntarias. Las horas trabajadas en las fiestas abonables, computarán en la jornada anual de las personas trabajadoras.



#### **Artículo 16. Pagas extraordinarias.**

Todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir tres pagas extraordinarias, que se abonarán los días 15 de marzo, 24 de junio y 20 de diciembre. Cada una de estas tres pagas extraordinarias consistirá en el importe equivalente a treinta días de salario base, más el complemento de antigüedad consolidada correspondiente.

La empresa podrá prorratear de acuerdo con la persona trabajadora, a lo largo de los doce meses del año, la percepción de las gratificaciones extraordinarias.

#### **Artículo 17. Horas extraordinarias.**

Son horas extraordinarias aquellas que se realizan excediendo las horas normales de la jornada ordinaria fijada de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del presente Convenio.

Para su realización cabe distinguir entre hora extraordinaria voluntaria y hora extraordinaria obligatoria.

a) Hora extraordinaria voluntaria. Se entiende por tal cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada por Convenio Colectivo o contrato individual de trabajo, con la duración máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Dirección del Club, y la libre aceptación o denegación al trabajador, de modo que éste no tiene derecho a exigir las y aquélla no tiene derecho a imponerlas. Su realización será, pues, voluntaria.

b) Hora extraordinaria obligatoria. Dentro de este concepto a su vez hay que distinguir entre:

Hora extraordinaria por fuerza mayor. Serán de obligada observancia, debiendo la persona trabajadora ejecutarlas cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, siempre que su no realización pudiere ocasionar evidentes y graves perjuicios al propio Club o a terceros.

Hora extraordinaria necesaria por requerimiento del servicio, cuando éstos sean imprevisibles, o su no realización pudiere producir grave quebranto a la actividad; incluiría, entre otros supuestos: ausencias imprevistas, cambios de turnos u otros similares. Respecto a éstas, ambas partes pactan su obligada observancia, debiendo la persona trabajadora realizarlas siempre.

Las horas extraordinarias se abonarán mensualmente de acuerdo con el anexo I.

No obstante, la Dirección del Club podrá, previo acuerdo con la persona trabajadora, compensar por un tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado en el mismo porcentaje. El disfrute de dicho descanso deberá llevarse a cabo en todo caso dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.



La Dirección del Club informará periódicamente a los representantes de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias trabajadas. En función de esta información y de los criterios mencionados anteriormente, el Club y los representantes de las personas trabajadoras determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

A los efectos de realización de horas extraordinarias la jornada se considerará en cómputo anual en los departamentos de recepción, vestuarios, limpieza, organización deportiva, cuarto de palos y campo de prácticas, de manera que se entenderá que se realizan horas extraordinarias cuando se excedan las 1.800 horas anuales establecidas en el artículo 18 del presente convenio. Quedan exceptuadas de este sistema de cómputo anual, las horas extraordinarias realizadas los días 24 y 25 diciembre, 18 y 19 de marzo, 31 de diciembre y 1, 5 y 6 de enero que serán abonadas mensualmente.

## **CAPITULO VI.- PRESTACIONES**

### **Artículo 18.- Jornada laboral.**

Durante toda la vigencia del convenio las horas de trabajo efectivo quedan establecidas en 1.800 horas anuales.

A tal fin, y a la vista del calendario oficial para dichos años, se establecerá y pondrá en lugar visible, por parte del Club, el calendario laboral, en el que quedará fijado con carácter mensual el horario laboral a realizar.

Las personas trabajadoras no podrán abandonar su trabajo antes de la hora fijada para la salida, a menos que cuenten con la debida aprobación de su superior jerárquico.

El horario laboral se entiende como de trabajo efectivo, no computándose dentro de éste el tiempo necesario para el cambio de ropa de trabajo, ni cualquier otra actividad. En dicho tiempo de trabajo efectivo tampoco se incluyen los quince minutos destinados al bocadillo, ni el necesario para el cobro de las percepciones económicas derivadas de la actividad realizada, debiendo pues recuperarse el tiempo que se dedique a la realización de dichas actividades.

Se pacta entre las partes que en la fijación de los horarios resultarán criterios determinantes: el propio objeto social, las necesidades del servicio y las exigencias de las estaciones climatológicas.

Las personas trabajadoras del Club, salvo el personal de cafetería, que trabajen en turnos de lunes a domingo, tendrán derecho a disfrutar de dos días de descanso semanal coincidentes con sábado y domingo en fines de semana alternos. La regulación anterior no será de aplicación a aquellas personas trabajadoras contratadas específicamente para prestar sus servicios en fin de semana.

El personal de cafetería, que trabaje en turnos de lunes a domingo, tendrá derecho a disfrutar de dos días de descanso semanal coincidentes con sábado y domingo cada cuatro semanas. La regulación anterior no será de aplicación a aquellas personas trabajadoras contratadas esencialmente para prestar sus servicios en fin de semana.



Las personas trabajadoras, previa petición por escrito, y si así lo autorizara el Club con una antelación de una semana, podrán cambiar tanto el descanso semanal como su turno de vacaciones, siempre que ello se realice dentro de un mismo grupo profesional.

La jornada de los días 24 y 31 de diciembre, 18 y 19 de marzo y 5 y 6 de enero, finalizará a las 13,30 horas. Las personas trabajadoras que presten sus servicios los días 25 de diciembre y 1 de enero lo harán entre las 8:00 horas y las 13:30 horas, percibiendo la retribución prevista específicamente para estos días en las tablas salariales. No obstante, lo anterior, y teniendo en cuenta la actividad del Club, la empresa podrá establecer un sistema de servicios mínimos para atender a los socios, que será de obligado cumplimiento para las personas trabajadoras designadas.

#### 18.1.- Jornada Campo.

El personal de campo con contrato de lunes a viernes prestará sus servicios durante todo el año, en jornada intensiva de 7:00 a 15:00 horas.

Las personas trabajadoras con contrato de lunes a domingo prestarán sus servicios, de manera preferente, en jornada intensiva de 7:00 a 15:00 horas, salvo que sean contratados específicamente con un horario distinto

No obstante lo anterior, con la finalidad de completar la jornada anual de 1.800 horas y adaptarla a las necesidades estacionales del Club, este horario se ampliará hasta un máximo de 10,5 horas diarias de trabajo efectivo, de lunes a jueves, cuando lo establezca la dirección del Club, normalmente en las épocas de pinchado, que preferentemente coincidirán con los meses de marzo y octubre.

Estos horarios se entienden siempre que las faenas diarias del campo estén cumplidas. Si el encargado o persona con autoridad, determina que hay trabajos urgentes o extras y que estos requieren la presencia de las personas trabajadoras, éstas estarán dispuestas a realizar las horas necesarias.

#### 18.2.- Jornada Intensiva Administración.

Las personas trabajadoras del Departamento de Administración disfrutarán de la jornada intensiva en el periodo del 15 de Junio al 15 de Septiembre, con el horario de 8:00 a 15:00 h. Durante la segunda quincena de Junio y la primera de septiembre se establece un sistema de guardias, de tal manera que siempre se garantiza la presencia de una persona trabajadora en las Oficinas del Club, la cual realizará el horario habitual de 9:00 a 18:00 h.

Las personas trabajadoras se comprometen a interrumpir la jornada intensiva si alguna circunstancia especial de trabajo requiriera que se quedaran por la tarde, cumpliendo entonces el horario normal.

#### 18.3.- Trabajo en festivo, sábado o domingo del personal de campo.

Al menos un tercio del personal de campo se compromete a asistir al trabajo, si el encargado o persona con autoridad determina que hay trabajos urgentes o extras, y que éstos requieren la presencia de las personas trabajadoras en día festivo, sábado o domingo.





En compensación a lo anterior, el personal de campo percibirá, según se trate, en concepto de trabajo en festivo, sábado o domingo para preparar el campo, las cantidades que se fijan en la tabla anexa I.

18.4.- La persona trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación del Plan de Igualdad.

#### **Artículo 19. Vacaciones.**

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones, debiendo disfrutar este período de forma ininterrumpida. Sólo de común acuerdo entre el Club y la persona trabajadora se podrá pactar su disfrute en períodos semanales o quincenales.

Las personas trabajadoras que no hayan trabajado todo el año natural disfrutarán como vacaciones la parte proporcional correspondiente al período trabajado. Las fracciones se cuentan en este caso por días completos.

La retribución económica a percibir se hallará conformada por los siguientes conceptos: salario base y complemento de antigüedad consolidada, además de la "Gratificación extraordinaria" establecida en la tabla de "Complementos salariales", por cada día de vacaciones.

Quedan exentos de cobro de la anterior "Gratificación extraordinaria" las personas trabajadoras que perciben un salario fijo mensual.

Para la cuantificación de la retribución económica a percibir en vacaciones se tendrá en cuenta el período trabajado y devengado en el año natural.

El período de vacaciones se fijará anualmente en el calendario laboral dentro de los cuatro primeros meses del año y, en cualquier caso, con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute.

Se establece como período para su disfrute, de forma preferente, los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo necesidades del servicio debidamente acreditadas por la Dirección del Club.

En todo caso, las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural, perdiendo en otro caso el derecho a disfrutarlas y sin que puedan sustituirse por una compensación económica.

Las vacaciones deberán ser solicitadas por escrito por la persona trabajadora y autorizadas por escrito por parte del Jefe de Departamento, y en caso de tratarse de un Jefe de Departamento, por la Gerencia. Transcurrido un mes desde la solicitud de las mismas, sin respuesta por parte del Club, se consideran autorizadas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de



suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 20.- Licencias retribuidas.**

La persona trabajadora, siempre y cuando avise al Club con la debida antelación que como mínimo deberá ser de dos semanas en los apartados A), B), F), G), y de cuarenta y ocho horas en el apartado H) y justifique la causa, tendrá derecho a los siguientes permisos, retribuidos a salario real:

A) Veinte días naturales en caso de matrimonio. A petición de la persona trabajadora interesada los veinte días podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores o posteriores al matrimonio.

B) Un día natural a causa de matrimonio de padres, padres políticos, hijos o hermanos, siempre y cuando éste tenga lugar en día laborable. Este permiso será ampliable a dos días más, no retribuidos, en caso de desplazamiento fuera de la provincia de Valencia.

C) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

D) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

E) Dos días naturales por cambio de domicilio habitual.

F) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio o la autoridad educativa autonómica, a fin de seguir estudios de Bachillerato, Formación Profesional, ciclos formativos o carrera universitaria.

G) Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica a especialista de la Seguridad Social, siempre y cuando ésta haya sido ordenada por el médico de asistencia general y así lo acredite la persona trabajadora mediante volante emitido por el médico responsable, debidamente cumplimentado.



H) Por el tiempo necesario para asistir, por propia iniciativa, a la consulta médica de asistencia general, siempre y cuando coincidan las horas de consulta con las de trabajo. La persona trabajadora deberá solicitar previamente permiso, siempre que ello sea posible, y justificar con posterioridad la asistencia mediante la presentación del correspondiente volante debidamente cumplimentado.

A los efectos del disfrute de los permisos contemplados en el presente artículo se asimilan a cónyuges, los miembros de parejas de hecho cuya unión cumpla los requisitos establecidos en la Ley 5/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, de Uniones de Hecho Formalizadas de la Comunitat Valenciana y se encuentren inscritas en el Registro de Uniones de Hecho Formalizadas de la Comunitat Valenciana.

#### **Artículo 21.- Excedencias.**

Para el caso de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### **Artículo 22. Permisos no retribuidos.**

En general, el Club podrá otorgar cualquier licencia no retribuida, previa solicitud por escrito y formulada con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. Al inicio de la licencia solicitada, y tras el permiso, deberá la persona trabajadora justificar el uso del mismo.

#### **Artículo 23.- Maternidad/ Paternidad**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y



objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

## **CAPITULO VII.- SEGURIDAD E HIGIENE Y FORMACIÓN PROFESIONAL.-**

### **Artículo 24.- Ropa de trabajo.**

El Club vendrá obligado a proveer a todas las personas trabajadoras de dos equipos completos de ropa de trabajo, uno en verano y otro en invierno, de modo que una vez entregados los dos iniciales, la persona trabajadora disponga en todo momento de dos equipos completos de ropa de trabajo en uso.

El uso del equipo será obligatorio para todas las personas trabajadoras, siendo considerada falta grave su falta de uso reiterada sin causa justificada.

Se repondrá convenientemente en el plazo máximo de treinta días la ropa de trabajo que sufra deterioro irreparable, tantas veces como éste se produjera, en tanto en cuanto dicho deterioro no fuere provocado intencionadamente por la persona trabajadora.

Cuando un trabajador ingrese en el Club, una vez transcurrido el período de prueba, tendrá derecho a percibir dos equipos de ropa completos, que tendrá que devolver o deducir su precio del finiquito en caso de que la relación laboral dure menos de seis meses.

El Club estará facultado para exigir la entrega del equipo usado o deteriorado.

Serán de la exclusiva responsabilidad de la persona trabajadora los daños producidos en la ropa de trabajo facilitada por el Club de Golf, cuando éstos se produjeran en la realización de actividades ajenas al objeto social del propio Club.

### **Artículo 25.- Seguridad e higiene en el trabajo y formación profesional.**

Las partes que suscriben este acuerdo continuarán desarrollando y perfeccionando las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias para mejorar las condiciones de trabajo, todo ello para dar cumplimiento al objeto social del Club: fomento de la actividad física y deportiva.

Dichas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejorando las condiciones de trabajo y potenciando las técnicas preventivas.



El Club debe seguir dotándose de un plan de previsión en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de las personas trabajadoras y el Club participarán en su elaboración y velarán por su cumplimiento.

Las personas trabajadoras y sus representantes legales participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral, de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente sobre la materia.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de las personas trabajadoras. Las partes firmantes del presente convenio significan la importancia de la formación como elemento de prevención, comprometiéndose a llevarla a cabo de forma eficiente.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1.995, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo, corresponde a los Delegados de Personal la defensa de los intereses de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales. Los representantes de las personas trabajadoras ejercerán las competencias que dicha normativa establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control, y ejercicio de acciones ante la empresa o los organismos y tribunales competentes.

Ambas partes consideran fundamental la mejora en la formación de las personas trabajadoras, tanto en el aspecto profesional como en el de educación general.

Las partes firmantes acuerdan adherirse al IV Acuerdo Nacional de Formación o acuerdo que lo sustituya.

## **CAPITULO VIII.- ACCION SOCIAL DE LA EMPRESA.-**

### **Artículo 26.- Jubilación voluntaria anticipada.**

De común acuerdo entre ambas partes, queda pactada la posibilidad de que cualquier trabajador del Club pueda jubilarse voluntariamente siempre que tenga cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida que resulte de aplicación en cada caso y cumpliendo el resto de requisitos previstos en la norma para acceder a la jubilación, percibiendo de una sola vez, y con cargo al Club, las cantidades que más abajo se indican. Todo sin que por parte del Club se tenga que complementar ni entregar cantidad alguna aparte de las indicadas, ni tenga obligación de sustituir a la persona que se jubile de forma voluntaria por cualquier otra.

La legal representación del Club, ante un supuesto de jubilación en los términos mencionados, y si así le interesare, podrá acceder a los diferentes tipos de contratación legalmente establecidos, todo ello al objeto de fomentar y proporcionar una adecuada política de personal.

Jubilación dos años antes de la edad ordinaria: 6.600 euros.

Jubilación un año antes de la edad ordinaria: 7.260 euros.



#### **Artículo 27.- Jubilación Forzosa**

En aras de favorecer el relevo generacional del personal del Club, se establece la jubilación forzosa de las personas trabajadoras de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- El Club, vinculado a la anterior extinción, deberá contratar de manera indefinida y a jornada completa a una persona trabajadora menor de 30 años.

#### **Artículo 28.- Derechos de información.**

El Club de Golf Escorpión se obliga a entregar certificación acreditativa de los impresos en los que constan las retribuciones y retenciones practicadas a sus trabajadores por cuenta ajena, a efectos de IRPF, así como los impresos acreditativos de los ingresos de las cuotas del Club y trabajadores respecto a la Seguridad Social. Todo lo anterior, para el caso de que fuere solicitada por escrito y con una antelación de diez días por los Delegados de Personal o el Comité de Empresa, en su caso.

#### **Artículo 29.- Inspección Médica.**

El Club se compromete a contratar con un Servicio de Vigilancia de la Salud ajeno los oportunos reconocimientos médicos de carácter anual para todo el personal.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 30.- Ilícitud de la discriminación.**

El Club reconoce la igualdad de derechos de todas las personas trabajadoras y adoptará las medidas pertinentes para garantizar la no discriminación por razón de sexo, edad, ideología, raza, religión, nacionalidad, origen, actividad, orientación política, sindical, u otras de naturaleza análoga, que puedan afectar a los derechos de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 31.- Muerte e invalidez.**

La empresa concertará con una entidad aseguradora de su elección un seguro colectivo de accidente individual, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de la empresa, entendiéndose por tales el conjunto de trabajadores cuyas condiciones de trabajo se encuentren reguladas por el presente Convenio, conforme a su artículo 2, y dadas de alta en la Seguridad Social, comprendiendo su ámbito de cobertura los accidentes laborales, y siendo el capital garantizado: para el caso de muerte por accidente: 26.000 euros; gran invalidez: 32.000 euros; invalidez permanente absoluta, total o parcial: 32.000 euros.

### **CAPITULO IX.- ATRASOS Y ANTICIPOS.-**

#### **Artículo 32.- Liquidación de atrasos económicos derivados del Convenio.**

Cualesquiera atrasos debidos por el Club como consecuencia de la retroactividad de las disposiciones del presente Convenio serán abonados en el plazo máximo de un mes a partir de la publicación del presente convenio.



### **Artículo 33.- Anticipos al personal.**

El personal tiene derecho a percibir, en el transcurso del mes, un anticipo sobre su sueldo, proporcional al período del mes ya transcurrido, sin que pueda exceder en ningún caso del 50% de los devengos correspondientes al período.

## **CAPITULO X.- ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA.-**

### **Artículo 34.**

El Club de Golf Escorpión asume la conveniencia de que cualquier Sindicato debidamente implantado en la plantilla de personal debe resultar elemento básico y consustancial para afrontar, a su través, las necesarias relaciones entre trabajadores y Club. Todo ello sin demérito de las atribuciones que la ley concede a Delegados de Personal y Comité de Empresa.

A tal fin, el Club respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. Admitirá que las personas trabajadoras afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal del Club.

No se podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a la afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Con referencia al derecho de representación colectiva y reunión de las personas trabajadoras en el Club, se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se acuerda por ambas partes el derecho de acumulación de horas de un delegado de personal, hasta un 30% de las horas consignadas en el Estatuto, las cuales serán reducidas proporcionalmente del resto de los delegados, los cuales tendrán que hacer constar por escrito cuántas horas ceden, y a qué delegado se las ceden, informando mensualmente al Club de dicha delegación. En cualquier caso, cuando un delegado haga uso de estas horas, deberá justificarlo por escrito.

## **CAPITULO XI.- GRATIFICACIONES, DISCIPLINA, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.**

### **Artículo 35.**

Eventualmente, el Club de Golf Escorpión podrá otorgar recompensas excepcionales en forma de gratificaciones en metálico, por una sola vez, o en especie, a las personas trabajadoras que se hayan distinguido en el servicio mediante la ejecución de actos de valor o abnegación, o por la presentación de sugerencias que revelen su espíritu de inventiva, susceptibles de mejorar sensiblemente el funcionamiento de los servicios del Club, así como cuando su especial dedicación e iniciativa lo hagan aconsejable.

### **Artículo 36. Régimen disciplinario.**

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección del Club de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establece.





Las sanciones que se establecen tienen igualmente carácter orientativo, debiendo graduarse tomando en consideración la voluntad manifestada en la comisión de la falta, la responsabilidad inherente al puesto, el perjuicio causado y la reincidencia, en su caso.

Toda sanción podrá ser revisada mediante el procedimiento correspondiente ante la jurisdicción social. A criterio del Club, la sanción podrá ser ejecutada de forma inmediata o bien demorarse hasta tanto no recaiga resolución firme del órgano jurisdiccional competente acerca de la adecuación a derecho de la misma.

Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves:

1. Faltar al trabajo un día dentro de un mes natural sin causa justificada para ello.
2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, inferiores a treinta minutos, en el plazo de un mes natural.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que la persona trabajadora pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono del servicio sin causa fundada cuando sea durante un breve período de tiempo durante la jornada de trabajo. Si como consecuencia del abandono se originase perjuicio a la empresa de alguna consideración o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo, la falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Pequeños descuidos en la ejecución del trabajo, o en la conservación de los materiales, herramientas y demás enseres.
6. Falta de aseo e higiene personal, así como también en las dependencias, servicios y útiles de la entidad.
7. Falta de respeto de carácter leve hacia los subordinados, compañeros, superiores, o público en general. Asimismo, las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
8. No comunicar a la Dirección los cambios de residencia o domicilio, así como los datos necesarios para la Seguridad Social.
9. La inobservancia de los reglamentos y órdenes internos de la empresa, en materia de escasa trascendencia.

B) Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad superiores a cinco minutos en la asistencia al trabajo, en un período de treinta días computados de fecha a fecha.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días computados de fecha a fecha.
3. La doble comisión de una falta leve dentro de un período de treinta días, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado comunicación escrita al trabajador por su comisión.



4. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento por la persona trabajadora de los datos y hechos en materia de Seguridad Social.
5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
6. El incumplimiento de las normas legales generales, las del Convenio Colectivo o normativa interna, en materia de seguridad en el trabajo. Será muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, instalaciones o edificios de la entidad.
7. La desobediencia a los superiores jerárquicos en cualquier materia relacionada con el trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la entidad, podrá ser considerada como falta muy grave.
8. Simular la presencia de otro trabajador, suplantando activa o pasivamente su personalidad, fichando, contestando o firmando por él.
9. La negligencia, desidia, o voluntaria disminución de la actividad habitual, que afecten a la buena marcha del servicio,
10. La imprudencia en las actividades laborales. Cuando impliquen riesgo de accidente para los compañeros o peligro de avería para las instalaciones se considerará muy grave.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear utensilios y enseres de la entidad para usos propios.
12. La embriaguez no habitual durante el trabajo.
13. Falta de respeto a los subordinados, compañeros, superiores o al público en general; así como las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la entidad. En ambos casos, siempre que se produzca escándalo notorio.
14. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.

C) Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad superiores a cinco minutos durante un período de treinta días, o de veinte en un período de un año, computados de fecha a fecha.
2. La falta de seis días al trabajo, sin causa justificada, computada de fecha a fecha.
3. La reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, y siempre que haya sido sancionada, en un plazo de treinta días.
4. La falsedad, deslealtad, fraude, abuso de confianza, competencia ilícita para con la entidad; hurto, robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la entidad o incluso a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de la actividad laboral. La condena dictada por los delitos de hurto, robo o malversación cometidos fuera de la entidad, así como por cualquier clase de hechos que impliquen desconfianza de ésta respecto a su autor, y en todo caso las de duración superior a seis años dictadas por los tribunales de justicia.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos, o modificaciones maliciosas en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la entidad.
6. La indisciplina o desobediencia a los superiores jerárquicos, a las normas legales generales, las del Convenio Colectivo o de la entidad o normativa interna en materia de seguridad en el trabajo, así como la inducción a la misma, cuando revistan especial gravedad.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. La continuada y habitual falta de aseo e higiene, de tal naturaleza que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.



9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la entidad, o revelar a personas extrañas a los mismos datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración hacia el resto de los compañeros, a los subordinados y a los superiores.
11. Causar accidentes graves debidos a negligencia o imprudencia.
12. La comisión de actos inmorales en las dependencias de la entidad, dentro y fuera de la jornada de trabajo.
13. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de algún derecho reconocido por las leyes.
15. La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa y fingida en su curación.
16. El originar frecuentes riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo.
17. El abuso de autoridad por parte de los superiores jerárquicos será siempre considerado como falta muy grave. La persona trabajadora que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección.

Régimen de sanciones.

Corresponde al Club la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

Las sanciones que podrán imponerse, en su caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, son las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días; inhabilitación para el ascenso hasta un año.
- c) Por faltas muy graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días; inhabilitación para el ascenso hasta cinco años; despido disciplinario.

#### **Artículo 37 Prescripción y cancelación.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Club tenga conocimiento de su comisión; y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La apertura de expediente disciplinario interrumpirá la prescripción, debiendo en todo caso concluirse en el plazo de dos meses naturales desde su inicio. Las partes implicadas en el desarrollo del expediente disciplinario deberán ajustar su actuación a las exigencias de la buena fe, a los efectos de que pueda estar concluso en el plazo indicado.

Las faltas serán canceladas en el expediente personal de la persona trabajadora, y no podrán ser consideradas en la tramitación de posteriores expedientes sancionadores, transcurridos los siguientes periodos: cuatro meses, para las faltas leves; nueve meses, para las graves; y un año, para las muy graves. Se excluye de



dicho régimen el capítulo relativo a faltas de puntualidad y asistencia, en que se estará a los plazos establecidos en la descripción de las mismas.

**Artículo 38.**

En caso de falta leve, el Club debe comunicar a su presunto autor el hecho imputable, indicando la necesidad de corregirse en lo sucesivo. Esta notificación deberá hacerse por escrito, pudiendo la persona trabajadora efectuar alegaciones en el plazo de siete días naturales.

Llegado el caso, e impuesta la sanción, se consignará en el expediente personal del interesado, donde quedará hasta su cancelación definitiva.

**Artículo 39.**

En caso de falta grave o muy grave, el Club deberá notificar por escrito al interesado las faltas que se le imputan. En un plazo de siete días naturales desde la fecha de la notificación, el empleado podrá pedir a su jefe inmediato que efectúe una investigación precisa sobre tales hechos.

En este caso, el Club está obligado a iniciar una investigación minuciosa sobre el asunto en cuestión, que deberá estar terminada en un plazo de diez días naturales. Durante ese período, el empleado podrá efectuar todas las alegaciones que estime pertinentes en su defensa.

La empresa deberá tomar una decisión en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de la investigación.

Es obligatorio seguir el procedimiento por escrito y hacer las notificaciones en duplicado ejemplar, que deberá ser firmado por el interesado.

La persona trabajadora podrá estar asesorado, en todo el procedimiento de tramitación del expediente, por un representante legal de las personas trabajadoras de su elección. De este derecho, al que podrá renunciar por escrito, deberá ser informado por la empresa.

**CAPITULO XII.- EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL.-**

**Artículo 40.- Dimisión.**

En caso de dimisión, el personal debe informar al Club por escrito acerca de sus intenciones respetando los siguientes plazos de preaviso:

Quince días naturales, en el caso de las personas trabajadoras incluidas en el grupo profesional de personal de campo y restauración.

Treinta días naturales, en el caso de las personas trabajadoras incluidas en el grupo profesional de personal de servicios.

Cuarenta y cinco días naturales, en el caso de las personas trabajadoras incluidas en los grupos profesionales de administrativos y técnicos titulados.



El incumplimiento del preaviso, o su cumplimiento tardío, dará derecho al Club a deducir de la liquidación tantos días de salario base como hayan existido de retraso en el preaviso.

En todo caso, el Club tiene la obligación de sellar copia del preaviso, con devolución al trabajador y si no lo hiciere no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior.

### **CAPITULO XIII.- COMISION PARITARIA.-**

#### **Artículo 41. Definición**

La Comisión es un órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de presente Convenio, así como de cualquier otro tema de estudio que las partes acuerden.

Será preceptivo someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberán resolverse en el plazo máximo de 30 días desde la presentación de la situación.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria no tienen carácter vinculante y excluyente de la competencia de los tribunales, ya que, de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación, con carácter general, del Convenio Colectivo, conocerá y resolverá la jurisdicción social, a instancia de parte.

#### **Artículo 42. Composición.**

La Comisión Paritaria se compondrá de un Presidente, designado por las partes de este Convenio, el cual tendrá voz pero no voto. En caso de no haber acuerdo en la designación del Presidente, cada una de las partes propondrá dos personas, y por sorteo entre los cuatro propuestos será designado quien resultare elegido.

Las partes designarán seis vocales, tres por parte de la empresa y tres por las personas trabajadoras. También podrán designar a sus respectivos asesores, que tendrán voz pero no voto.

#### **Artículo 43. Convocatorias y votación.**

La Comisión Paritaria se reunirá al menos dos veces al año y siempre que cualquiera de las partes lo pida en el plazo máximo de 7 días, poniéndose de acuerdo con el Presidente sobre el lugar, día y hora de la reunión.

En la primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien titulares o sus suplentes; y en segunda convocatoria, que tendrá lugar al siguiente día hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes, sean titulares o suplentes, hasta un máximo de tres por cada parte.

La adopción de acuerdos exigirá mayoría de votos favorables, por separado, de cada una de las dos partes representadas.

Para los casos en los que la Comisión paritaria no alcance un acuerdo sobre la cuestión planteada, ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, acuerdan el expreso sometimiento a los a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.



#### **Artículo 44.- Competencias.**

La comisión paritaria será competente para conocer y resolver de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente convenio.

#### **Artículo 45. Subcomisión de promoción y formación.**

La Comisión Paritaria nombrará, de entre sus miembros, una Subcomisión en materia de promoción y formación de las personas trabajadoras, la cual tendrá por objeto la aportación de información, asesoramiento y establecimiento de criterios orientativos para la elaboración de planes en esa materia, así como para resolver las eventuales discrepancias que pudieran surgir en su aplicación.

Dicha subcomisión estará compuesta del Presidente de la Comisión y dos vocales, uno por la empresa y otro por las personas trabajadoras, y se ajustará en su funcionamiento a los mismos criterios establecidos para la Comisión Paritaria.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

##### **PRIMERA. Revisiones salariales.**

Las revisiones salariales se llevarán a cabo única y exclusivamente sobre los conceptos retributivos previstos en el convenio.

Para el año 2022 se establece una revisión salarial sobre las tablas salariales del año 2021 del 5,5%.

Para el año 2023 se establece una revisión salarial sobre las tablas salariales del año 2022 del IPC real de noviembre de 2021 a noviembre 2022 si fuera inferior al 2,5%. Si el IPC real de noviembre de 2021 a noviembre de 2022 fuera superior al 2,5% se aplicarán los siguientes incrementos:

- Si el IPC real se encuentra entre el 2,6% y el 7%, el incremento a aplicar será el 65% de la diferencia entre el 2,5% y el IPC real.
- Si el IPC real se encuentra entre el 7,1% y el 8%, el incremento a aplicar será el 60% de la diferencia entre el 2,5% y el IPC real.
- Si el IPC real es superior al 8,1%, el incremento a aplicar será el 50% de la diferencia entre el 2,5% y el IPC real.

Como Anexo II se adjunta tabla con los porcentajes de incremento aplicables en cada caso.

Para el año 2024 se establece una revisión salarial sobre las tablas salariales del año 2023 del IPC real de noviembre de 2022 a noviembre 2023 si fuera inferior al 2,5%. Si el IPC real de noviembre de 2022 a noviembre de 2023 fuera superior al 2,5% se aplicarán los siguientes incrementos:

- Si el IPC real se encuentra entre el 2,6% y el 6%, el incremento a aplicar será el 65% de la diferencia entre el 2,5% y el IPC real.
- Si el IPC real se encuentra entre el 6,1% y el 7%, el incremento a aplicar será el 60% de la diferencia entre el 2,5% y el IPC real.
- Si el IPC real es superior al 7,1%, el incremento a aplicar será el 50% de la diferencia entre el 2,5% y el IPC real.

Como Anexo III se adjunta tabla con los porcentajes de incremento aplicables en cada caso.



En caso de que el IPC (índice general) de alguno de los años fuese negativo, no habrá variación alguna de las tablas salariales para el año siguiente.

### **SEGUNDA. Incapacidad Temporal.**

En la primera baja por incapacidad temporal que se produzca durante el año, la persona trabajadora percibirá el 100% del salario percibido en el mes inmediatamente anterior a la fecha de la incapacidad temporal sin tener en cuenta los siguientes complementos: nocturnidad, utilización de productos fitosanitarios, fiestas abonables, servicios de fin de semana, horas extras y la prorrata de las pagas extraordinarias (salvo que las pagas extraordinarias se perciban prorrateadas en los doce meses del año).

En las siguientes bajas del año por incapacidad temporal, el Club complementará a las personas trabajadoras las prestaciones correspondientes que devengue el sistema público de salud (INSS y Mutuas de Accidentes) hasta el 100% del salario percibido en el mes inmediatamente anterior a la fecha de la incapacidad temporal sin tener en cuenta los siguientes complementos: nocturnidad, utilización de productos fitosanitarios, fiestas abonables, servicios de fin de semana, horas extras y la prorrata de las pagas extraordinarias (salvo que las pagas extraordinarias se perciban prorrateadas en los doce meses del año), a partir del día 15 de la baja hasta un máximo de 520 días de baja.

### **TERCERA. Gratificaciones extraordinarias en las pagas extras.**

Aquellas personas trabajadoras que, a 31 de diciembre de 2015, vinieran percibiendo gratificaciones extraordinarias en el devengo de las 3 pagas extraordinarias las seguirán percibiendo.

### **CUARTA- Seguro médico**

A partir del 1 de julio de 2018, y por periodos de cómputo anual, de fecha a fecha, el porcentaje sufragado se calculará en función del Resultado Contable auditado del año natural anterior a la fecha de inicio del periodo de cómputo, de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>Resultado Contable</b>	<b>% sufragado por el Club</b>
Más de 175.000 euros	100%
Entre 125.001 y 175.000 euros	85%
Entre 75.001 y 125.000 euros	70%
Entre 25.001 y 75.000 euros	50%
Entre 0 y 25.000 euros	30%
Menos de 0 euros	0%



La elección de la compañía de seguros y del contenido del seguro médico será responsabilidad del Comité de Empresa, quien deberá comunicarlo con la antelación suficiente a la gerencia del Club, para su puesta en marcha.

#### **QUINTA. Retribución horas complementarias durante el año 2023**

Exclusivamente, durante el año 2023, las horas complementarias que pudieran realizar las personas trabajadoras a tiempo parcial, serán retribuidas al precio de la hora ordinaria más un incremento del 15% del valor de la misma.

Para el resto de vigencia del convenio colectivo el precio de la hora complementaria será el equivalente al de una hora ordinaria.

#### **SEXTA.- Tabla salarial Anexo I, II y III.**

Todos las personas trabajadoras del club percibirán sus retribuciones de manera mensual, por ello, a pesar de que el importe de la retribución de determinados puestos de trabajo hace referencia a retribución diaria, la misma se debe entender que corresponde a 30 días al mes y 360 días al año.

#### **SÉPTIMA.- Sometimiento al TAL.**

Las partes firmantes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral para la resolución de conflictos laborales y, específicamente, para la resolución de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.





**Anexo I. Tablas salariales año 2022 (importes en euros)**

CALIFICACIÓN	SALARIOS	TRANSPORTE	ACTIVIDAD
<b>TITULADO/A SUPERIOR</b>			
TITULADO/A SUPERIOR		41,38 €	94,91 €
<b>TITULADO/A MEDIO</b>			
TITULADO/A MEDIO		41,38 €	94,91 €
<b>PROFESOR/A DE GOLF</b>			
PROFESOR/A DE GOLF	1.212,49 €	41,38 €	94,91 €
<b>ADMINISTRATIVOS/AS (importes mensuales)</b>			
<b>GERENTE</b>			
GERENTE		41,38 €	94,91 €
<b>JEFE/A DE NEGOCIADO</b>			
JEFE/A DE NEGOCIADO	2.204,94 €	41,38 €	94,91 €
<b>OFICIAL DE 1ª</b>			
OFICIAL DE 1ª	1.763,97 €	41,38 €	94,91 €
<b>OFICIAL DE 2ª</b>			
OFICIAL DE 2ª	1.616,59 €	41,38 €	94,91 €
<b>AUXILIAR</b>			
AUXILIAR	1.322,97 €	41,38 €	94,91 €
<b>SECRETARIO/A COMPETICIONES</b>			
SECRETARIO/A COMPETICIONES	1.101,71 €	41,38 €	94,91 €
<b>TELEFONISTA</b>			
TELEFONISTA	1.028,96 €	41,38 €	94,91 €
<b>SERVICIOS (importes diarios)</b>			
<b>ENCARGADO/A O CAPATAZ</b>			
ENCARGADO/A O CAPATAZ	48,06 €	1,38 €	4,19 €
<b>PREPARADOR/A FÍSICO/A</b>			
PREPARADOR/A FÍSICO/A	39,26 €	1,38 €	4,19 €
<b>OFICIAL 1ª SERVICIOS</b>			
OFICIAL 1ª SERVICIOS	34,26 €	1,38 €	4,19 €
<b>OFICIAL 2ª SERVICIOS</b>			
OFICIAL 2ª SERVICIOS	33,05 €	1,38 €	4,19 €
<b>MONITOR/A LUDOTECA</b>			
MONITOR/A LUDOTECA	32,67 €	1,38 €	4,19 €
<b>AYUDANTE SERVICIOS</b>			
AYUDANTE SERVICIOS	31,86 €	1,38 €	4,19 €
<b>VIGILANCIA</b>			
VIGILANCIA	31,79 €	1,38 €	4,19 €
<b>LIMPIADOR/A</b>			
LIMPIADOR/A	31,21 €	1,38 €	4,19 €
<b>PEÓN SERVICIOS</b>			
PEÓN SERVICIOS	31,10 €	1,38 €	4,19 €
<b>ORDENANZA</b>			
ORDENANZA	29,64 €	1,38 €	4,19 €
<b>CONSERJE</b>			
CONSERJE	29,64 €	1,38 €	4,19 €
<b>CAMPO (importes diarios, excepto Green-Keeper que es mensual)</b>			
<b>GREEN-KEEPER</b>			
GREEN-KEEPER	2.204,94 €	41,38 €	€ 94,91
<b>MECÁNICO/A</b>			
MECÁNICO/A	48,15 €	1,38 €	4,16 €
<b>ENCARGADO/A O CAPATAZ</b>			
ENCARGADO/A O CAPATAZ	48,06 €	1,38 €	4,19 €
<b>OFICIAL 1ª CAMPO</b>			
OFICIAL 1ª CAMPO	34,26 €	1,38 €	4,16 €
<b>OFICIAL 2ª CAMPO</b>			
OFICIAL 2ª CAMPO	33,05 €	1,38 €	3,91 €
<b>AYUDANTE CAMPO</b>			
AYUDANTE CAMPO	31,86 €	1,38 €	3,79 €
<b>PEÓN CAMPO</b>			
PEÓN CAMPO	31,10 €	1,38 €	3,79 €
<b>CAFETERÍA (importes diarios)</b>			
<b>SALARIOS</b>			
<b>TRANSPORTE</b>			
<b>PROR. PAGA</b>			
<b>JEFE/A DE RESTAURANTE</b>			
JEFE/A DE RESTAURANTE	44,88 €	1,38 €	11,22 €
<b>JEFE/A DE COCINA</b>			
JEFE/A DE COCINA	44,88 €	1,38 €	11,22 €
<b>ENCARGADO/A COCINA</b>			
ENCARGADO/A COCINA	43,57 €	1,38 €	10,89 €
<b>ENCARGADO/A CAMARERO/A</b>			
ENCARGADO/A CAMARERO/A	43,57 €	1,38 €	10,89 €
<b>COCINERO/A</b>			
COCINERO/A	42,29 €	1,38 €	10,57 €
<b>CAMARERO/A</b>			
CAMARERO/A	42,29 €	1,38 €	10,57 €



AYUDANTE CAMARERO/A	38,27 €	1,38 €	9,57 €
AYUDANTE COCINA	38,27 €	1,38 €	9,57 €
LIMPIEZA	38,27 €	1,38 €	9,57 €
AUXILIAR COCINA	36,83 €	1,38 €	8,57 €

**COMPLEMENTOS SALARIALES**

CONCEPTOS	IMPORTE	OBSERVACIONES
FIESTA ABONABLE (cada día)	93,45 €	Para todo el personal, excepto Guardería/Club Juvenil
FIESTA ABONABLE (cada día)	56,07 €	Guardería/Club Juvenil
HORA EXTRA VOLUNTARIA	13,50 €	Para todo el personal
HORA EXTRA OBLIGATORIA	12,00 €	Para todo el personal
GRATIFICACIONES EXTRAORD.	6,62 €	Para vacaciones
<b>EXTRAORDINARIOS</b>		
Festivos (excepto 01/01 y 25/12), sábado o domingo (cada día)*	57,34 €	Sólo personal de campo con contrato de lunes a viernes
Extra 01/01 y 25/12 (cada día)	71,84 €	Para todo el personal
*En este supuesto, las horas trabajadas a partir de las 14:00 horas, serán computadas como horas extras		
Plus hora fitosanitarios	2,77 €	

**PLUS DE DISTANCIA**

POBLACIÓN	IMPORTE
MASSANASSA	9,91 €
PICANYA	9,78 €
TORRENTE	9,32 €
PUZOL	8,47 €
VALENCIA	8,21 €
MISLATA	7,84 €
VILLAMARCHANTE	7,20 €
LLIRIA	6,99 €
MELIANA	6,91 €
BURJASOT	6,35 €
PATERNA	6,23 €
BENAGUACIL	5,80 €
BENISSANÓ	5,34 €
SERRA	5,34 €
LA ELIANA	4,45 €
POBLA DE VALLBONA	4,28 €
MONCADA	3,76 €
NÁQUERA	4,02 €



**Anexo II. Tablas salariales año 2023 (importes en euros)**

CALIFICACIÓN	SALARIOS	TRANSPORTE	ACTIVIDAD
<b>TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS (importes mensuales)</b>			
TITULADO/A SUPERIOR		43,57 €	99,93 €
TITULADO/A MEDIO		43,57 €	99,93 €
PROFESOR/A DE GOLF	1.276,63 €	43,57 €	99,93 €
<b>ADMINISTRATIVOS/AS (importes mensuales)</b>			
GERENTE		43,57 €	99,93 €
JEFE/A DE NEGOCIADO	2.321,58 €	43,57 €	99,93 €
OFICIAL DE 1ª	1.857,29 €	43,57 €	99,93 €
OFICIAL DE 2ª	1.702,11 €	43,57 €	99,93 €
AUXILIAR	1.392,96 €	43,57 €	99,93 €
SECRETARIO/A COMPETICIONES	1.160,00 €	43,57 €	99,93 €
TELEFONISTA	1.083,40 €	43,57 €	99,93 €
<b>SERVICIOS (importes diarios)</b>			
ENCARGADO/A O CAPATAZ	50,60 €	1,46 €	4,41 €
PREPARADOR/A FÍSICO/A	41,34 €	1,46 €	4,41 €
OFICIAL 1ª SERVICIOS	36,07 €	1,46 €	4,41 €
OFICIAL 2ª SERVICIOS	34,80 €	1,46 €	4,41 €
MONITOR/A LUDOTECA	34,40 €	1,46 €	4,41 €
AYUDANTE SERVICIOS	33,55 €	1,46 €	4,41 €
VIGILANCIA	33,47 €	1,46 €	4,41 €
LIMPIADOR/A	32,86 €	1,46 €	4,41 €
PEÓN SERVICIOS	32,74 €	1,46 €	4,41 €
ORDENANZA	31,21 €	1,46 €	4,41 €
CONSERJE	31,21 €	1,46 €	4,41 €
<b>CAMPO (importes diarios, excepto Green-Keeper que es mensual)</b>			
GREEN-KEEPER	2.321,58 €	43,57 €	99,93 €
MECÁNICO/A	50,70 €	1,46 €	4,38 €
ENCARGADO/A O CAPATAZ	50,60 €	1,46 €	4,41 €
OFICIAL 1ª CAMPO	36,07 €	1,46 €	4,38 €
OFICIAL 2ª CAMPO	34,80 €	1,46 €	4,12 €
AYUDANTE CAMPO	33,55 €	1,46 €	3,99 €
PEÓN CAMPO	32,74 €	1,46 €	3,99 €
<b>CAFETERÍA (importes diarios)</b>			
	<b>SALARIOS</b>	<b>TRANSPORTE</b>	<b>PROR. PAGA</b>
JEFE/A DE RESTAURANTE	47,25 €	1,46 €	11,81 €
JEFE/A DE COCINA	47,25 €	1,46 €	11,81 €
ENCARGADO/A COCINA	45,88 €	1,46 €	11,47 €
ENCARGADO/A CAMARERO/A	45,88 €	1,46 €	11,47 €
COCINERO/A	44,53 €	1,46 €	11,13 €
CAMARERO/A	44,53 €	1,46 €	11,13 €
AYUDANTE CAMARERO/A	40,30 €	1,46 €	10,07 €



AYUDANTE COCINA	40,30 €	1,46 €	10,07 €
LIMPIEZA	40,30 €	1,46 €	10,07 €
AUXILIAR COCINA	38,78 €	1,46 €	9,02 €

**COMPLEMENTOS SALARIALES**

CONCEPTOS	IMPORTE	OBSERVACIONES
FIESTA ABONABLE (cada día)	98,40 €	Para todo el personal, excepto Guardería/Club Juvenil
FIESTA ABONABLE (cada día)	59,03 €	Guardería/Club Juvenil
HORA EXTRA VOLUNTARIA	14,21 €	Para todo el personal
HORA EXTRA OBLIGATORIA	12,63 €	Para todo el personal
GRATIFICACIONES EXTRAORD.	6,97 €	Para vacaciones
<b>EXTRAORDINARIOS</b>		
Festivos (excepto 01/01 y 25/12), sábado o domingo (cada día)*	60,37 €	Sólo personal de campo con contrato de lunes a viernes
Extra 01/01 y 25/12 (cada día)	75,64 €	Para todo el personal
*En este supuesto, las horas trabajadas a partir de las 14:00 horas, serán computadas como horas extras		
Plus hora fitosanitarios	2,92 €	

**PLUS DE DISTANCIA**

POBLACIÓN	IMPORTE
MASSANASSA	9,91 €
PICANYA	9,78 €
TORRENTE	9,32 €
PUZOL	8,47 €
VALENCIA	8,21 €
MISLATA	7,84 €
VILLAMARCHANTE	7,20 €
LLIRIA	6,99 €
MELIANA	6,91 €
BURJASOT	6,35 €
PATERNA	6,23 €
BENAGUACIL	5,80 €
BENISSANÓ	5,34 €
SERRA	5,34 €
LA ELIANA	4,45 €
POBLA DE VALLBONA	4,28 €
MONCADA	3,76 €
NÁQUERA	4,02 €



**Anexo III. Tablas salariales año 2024 (importes en euros)**

ÁREAS DE TRABAJO	SALARIOS	TRANSPORTE	ACTIVIDAD
<b>TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS (importes mensuales)</b>			
TITULADO/A SUPERIOR		44,86 €	102,89 €
TITULADO/A MEDIO		44,86 €	102,89 €
PROFESOR/A DE GOLF	1.314,42 €	44,86 €	102,89 €
<b>ADMINISTRATIVOS/AS (importes mensuales)</b>			
GERENTE		44,86 €	102,89 €
JEFE/A DE NEGOCIADO	2.390,30 €	44,86 €	102,89 €
OFICIAL DE 1ª	1.912,26 €	44,86 €	102,89 €
OFICIAL DE 2ª	1.752,49 €	44,86 €	102,89 €
AUXILIAR	1.434,19 €	44,86 €	102,89 €
SECRETARIO/A COMPETICIONES	1.194,33 €	44,86 €	102,89 €
TELEFONISTA	1.115,46 €	44,86 €	102,89 €
<b>SERVICIOS (importes diarios)</b>			
ENCARGADO/A O CAPATAZ	52,10 €	1,50 €	4,54 €
PREPARADOR/A FÍSICO/A	42,57 €	1,50 €	4,54 €
OFICIAL 1ª SERVICIOS	37,14 €	1,50 €	4,54 €
OFICIAL 2ª SERVICIOS	35,83 €	1,50 €	4,54 €
MONITOR/A LUDOTECA	35,41 €	1,50 €	4,54 €
AYUDANTE SERVICIOS	34,54 €	1,50 €	4,54 €
VIGILANCIA	34,46 €	1,50 €	4,54 €
LIMPIADOR/A	33,84 €	1,50 €	4,54 €
PEÓN SERVICIOS	33,71 €	1,50 €	4,54 €
ORDENANZA	32,13 €	1,50 €	4,54 €
CONSERJE	32,13 €	1,50 €	4,54 €
<b>CAMPO (importes diarios, excepto Green-Keeper que es mensual)</b>			
GREEN-KEEPER	2.390,30 €	44,86 €	102,89 €
MECÁNICO/A	52,20 €	1,50 €	4,51 €
ENCARGADO/A O CAPATAZ	52,10 €	1,50 €	4,54 €
OFICIAL 1ª CAMPO	37,14 €	1,50 €	4,51 €
OFICIAL 2ª CAMPO	35,83 €	1,50 €	4,24 €
AYUDANTE CAMPO	34,54 €	1,50 €	4,11 €
PEÓN CAMPO	33,71 €	1,50 €	4,11 €
<b>CAFETERÍA (importes diarios)</b>			
	<b>SALARIOS</b>	<b>TRANSPORTE</b>	<b>PROR. PAGA</b>
JEFE/A DE RESTAURANTE	48,65 €	1,50 €	12,16 €
JEFE/A DE COCINA	48,65 €	1,50 €	12,16 €
ENCARGADO/A COCINA	47,24 €	1,50 €	11,81 €
ENCARGADO/A CAMARERO/A	47,24 €	1,50 €	11,81 €
COCHINERO/A	45,84 €	1,50 €	11,46 €
CAMARERO/A	45,84 €	1,50 €	11,46 €



AYUDANTE CAMARERO/A	41,49 €	1,50 €	10,37 €
AYUDANTE COCINA	41,49 €	1,50 €	10,37 €
LIMPIEZA	41,49 €	1,50 €	10,37 €
AUXILIAR COCINA	39,93 €	1,50 €	9,29 €

**COMPLEMENTOS SALARIALES**

CONCEPTOS	IMPORTE	OBSERVACIONES
FIESTA ABONABLE (cada día)	101,31 €	Para todo el personal, excepto Guardería/Club Juvenil
FIESTA ABONABLE (cada día)	60,78 €	Guardería/Club Juvenil
HORA EXTRA VOLUNTARIA	14,63 €	Para todo el personal
HORA EXTRA OBLIGATORIA	13,01 €	Para todo el personal
GRATIFICACIONES EXTRAORD.	7,18 €	Para vacaciones
<b>EXTRAORDINARIOS</b>		
Festivos (excepto 01/01 y 25/12), sábado o domingo (cada día)*	62,16 €	Sólo personal de campo con contrato de lunes a viernes
Extra 01/01 y 25/12 (cada día)	77,88 €	Para todo el personal
*En este supuesto, las horas trabajadas a partir de las 14:00 horas, serán computadas como horas extras		
Plus hora fitosanitarios	3,00 €	

**PLUS DE DISTANCIA**

POBLACIÓN	IMPORTE
MASSANASSA	9,91 €
PICANYA	9,78 €
TORRENTE	9,32 €
PUZOL	8,47 €
VALENCIA	8,21 €
MISLATA	7,84 €
VILLAMARCHANTE	7,20 €
LLIRIA	6,99 €
MELIANA	6,91 €
BURJASOT	6,35 €
PATERNA	6,23 €
BENAGUACIL	5,80 €
BENISSANÓ	5,34 €
SERRA	5,34 €
LA ELIANA	4,45 €
POBLA DE VALLBONA	4,28 €
MONCADA	3,76 €
NÁQUERA	4,02 €

