

Dilluns, 3 de juliol de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 5 d'abril de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club de Golf Terramar per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08014542012007)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club de Golf Terramar subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de febrer de 2017 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club de Golf Terramar per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08014542012007) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2.- Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CLUB DE GOLF TERRAMAR PARA LOS AÑOS 2016-2018.

I. DISPOSICIONES GENERALES.**Artículo 1. Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio colectivo de ámbito de empresa tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal que presta servicios para la empresa Club de Golf Terramar, así como el que sea contratado durante su vigencia.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 3. Prorroga y denuncia.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de finalización de su vigencia. Dicha denuncia deberá realizarse por escrito, y en el plazo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora.

Si al término de la vigencia de este Convenio o de cualquiera de sus prórrogas no se hubiera denunciado, se entenderá prorrogado en sus propios términos por años naturales a partir del día de su expiración o del de su/s respectiva/s prórroga/s.

Artículo 4. Derecho Supletorio.

En aquellas materias no reguladas por el presente Convenio, se aplicará lo previsto en el Convenio Colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. En el caso de negociarse un Convenio o regulación específica de los clubes de golf será de aplicación subsidiariamente en las materias no reguladas en el presente Convenio dicha regulación.

Dilluns, 3 de juliol de 2017

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

En caso de decretarse o producirse la nulidad o inaplicabilidad de cualquiera de sus artículos, afectará a la totalidad del Convenio, quedando en suspenso la efectividad del mismo hasta alcanzar un nuevo acuerdo.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria integrada por un representante de la empresa y uno de los trabajadores, eligiéndose de entre ellos a un Secretario. Se podrán utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores que deberán ser libremente designados por las partes.

Los temas se someterán a la consideración de la Comisión Paritaria a propuesta de los representantes de los trabajadores o de la Dirección de la empresa mediante escrito que contendrá el motivo de la discrepancia.

Para que las sesiones de la mencionada Comisión sean válidas deberán estar presentes todos sus miembros.

Los asuntos sometidos por cualquiera de las dos partes a la Comisión Paritaria deberán ser resueltos en el plazo máximo de 7 días siguientes a la comunicación de la controversia cuando se trate sobre la inaplicación de las condiciones del Convenio, y de 10 días en el resto de cuestiones.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria serán vinculantes y de cumplimiento obligado para ambas partes cuando se hayan tomado por unanimidad. En caso de desacuerdo o una vez transcurridos los plazos previstos para emitir la resolución, las partes podrán someter la discrepancia o consulta a los medios de solución extrajudiciales de conflictos que ofrece el Tribunal Laboral de Cataluña, quedando expeditas las vías legales correspondientes.

II. ESPECIALES CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.

Artículo 7. Actividad.

Se reconocen y resaltan, a los efectos de la regulación laboral, las especiales características concurrentes en la actividad de la empresa y la especial incidencia de la actividad en fines de semana, domingos, festivos y periodos vacacionales.

Estas circunstancias son determinantes en la ocupabilidad del personal y fundamentalmente en la concreción de jornada y su distribución.

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa.

III. JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

La jornada máxima laboral anual, se establece en 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La jornada ordinaria laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo (incluidos los festivos a que se refiere el Artículo 11, es decir, 8 para el personal de Casa-Club y 3 para el personal de campo).

El personal de campo, también se entenderá incluido en lo dispuesto en el párrafo anterior, y también prestará servicios de lunes a domingo en jornada ordinaria, estableciéndose un límite máximo por cada trabajador de 12 fines de semana (sábados y domingos) al año de prestación de servicios; el trabajo en fines de semana del personal de campo será siempre en jornadas completas de 8 horas y garantizándose un descanso semanal de dos días consecutivos.

El número de horas diarias de los trabajadores a jornada completa no podrá ser superior a 9 horas ni inferior a 6 horas.

Dilluns, 3 de juliol de 2017

En las jornadas partidas, los turnos tendrán una duración máxima de cinco horas y mínima de tres. El descanso entre turno y turno tendrá una duración mínima de hora y media y máxima de dos horas.

Dadas las especiales características de la actividad se establece la posibilidad de distribución irregular de la jornada, de forma que atendiendo a las necesidades de organización del trabajo, la empresa podrá acordar la distribución irregular de la jornada durante todos los días del año incluidos festivos.

En consecuencia, debido a puntas de actividad (campeonatos, eventos, cenas especiales, etc.) la jornada diaria podrá ampliarse según necesidades y a criterio de la empresa, acordándose entre las partes la forma de compensación que podrá consistir en una bolsa de horas a compensar con descanso, anualmente, durante la vigencia del Convenio.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo, de forma habitual, doce horas, respetándose en todo caso los descansos previstos en la Ley y con las particularidades en su caso previstas en el RD 1561/1995 y en el art.10 del presente Convenio.

Artículo 10. Descanso semanal.

Como regla general los trabajadores de la empresa tendrán derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos.

Teniendo en cuenta las características de la actividad y partiendo de lo previsto en el RD 1561/95 se establece la posibilidad de que el personal de Casa-Club y servicios, acumule uno de los dos días de descanso semanal, de manera que pueda realizar alternativamente semanas de tres días de descanso semanal y semanas de un día de descanso semanal.

El descanso semanal podrá señalarse cualquier día de la semana sin que tenga que coincidir con domingo.

Artículo 11. Festivos.

Por las especiales características concurrentes en la actividad del Club y la especial incidencia de la actividad en días festivos, el trabajo en días festivos que se expone a continuación (8 días para el personal de Casa-Club y 3 días para el personal de campo), se entiende incluido dentro de la jornada anual ordinaria.

El trabajo en días festivos del personal de Casa-Club y servicios, seguirá sometido al mismo régimen organizativo que ha estado vigente hasta la entrada en vigor del presente Convenio, con las siguientes particularidades:

- El número máximo de días festivos en que puede ser exigida la prestación de servicios al personal de Casa-Club y servicios es de 8 días festivos al año por cada trabajador.
- La duración de la jornada de trabajo del personal de Casa-club y servicios en días festivos, será de un mínimo de 6 horas y de un máximo de 8 horas.
- Se procederá a la compensación de las horas trabajadas en días festivos con descansos de 1 hora y 45 minutos.

El personal de campo pasará a prestar sus servicios los días festivos que por necesidades organizativas y productivas sea necesario, con las siguientes particularidades:

- El número máximo de días festivos en que puede ser exigida la prestación de servicios al personal de campo es de 3 días festivos al año por cada trabajador.
- La duración máxima de la jornada de trabajo del personal de campo en días festivos, será de 4 horas.
- Para la compensación de las horas trabajadas en días festivos por el personal de campo, se establece la creación del denominado plus festivo equivalente a 70 EUR brutos por cada 4 horas trabajadas en día festivo (17,50 EUR brutos/hora festiva).

Artículo 12. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones.

Atendiendo a las especiales necesidades de la actividad del Club se excluye con carácter general el disfrute de vacaciones en el periodo comprendido entre el uno de Julio y treinta y uno de agosto.

Dilluns, 3 de juliol de 2017

Las vacaciones se regularan de acuerdo a los siguientes criterios:

- Con carácter general se excluye del disfrute de vacaciones el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.
- Igualmente y atendiendo a las necesidades de la actividad del Club, de realizarse vacaciones en los meses de junio y septiembre, éstas se harán siempre en turnos rotativos equitativos y bajo el control y aceptación del responsable del Campo y del responsable de Personal.
- En los casos en que las vacaciones se disfruten fuera de los meses de junio, julio, agosto y septiembre el personal tendrá derecho a tres días adicionales de vacaciones, si bien de tener que disfrutarse las vacaciones en los meses de junio y septiembre se perderán proporcionalmente estos tres días adicionales de vacaciones.
- Igualmente y debido a las diferentes particularidades y necesidad de cada uno de los servicios del Club, se excluye del periodo de vacaciones con carácter particular los siguientes:
 - a) Para el personal del campo, las 2 épocas de pinchado del campo.
 - b) Para el personal de Casa-Club y Servicios, la última semana de junio y primera quincena de Septiembre.
 - c) Para el personal de Administración y Contabilidad, los periodos de confección de las auditorias contables, las Asambleas de Socios y las confecciones de liquidaciones y presentación de Impuestos.

No obstante a lo anterior de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se podrá fijar de forma excepcional, atendiendo a las necesidades reales de cada puesto, el disfrute dentro del periodo citado en cuyo caso no se tendrá derecho a los tres días adicionales.

Con independencia de lo anteriormente expuesto, el personal podrá disfrutar dentro del periodo de julio y agosto de hasta dos días de permiso a recuperar, siempre que se acuerde de mutuo acuerdo con la empresa y las necesidades de la actividad del Club lo permitan.

Los citados días de permiso a recuperar no tendrán la consideración de vacaciones ni podrán planificarse como tales. Deberán solicitarse a la Gerencia del Club con 15 días de antelación y ser aprobados por la Gerencia para su disfrute. Cuando se de este supuesto los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para disfrutar los permisos. La recuperación de dicho permiso será acordada por las partes una vez disfrutado el mismo, dentro del año natural. Finalizado el año natural sin que se haya alcanzado acuerdo en la forma de recuperación, la empresa fijará la forma y días de recuperación del permiso.

IV. RÉGIMEN ECONÓMICO.

Artículo 13. Estructura Salarial.

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, está constituida por los siguientes conceptos:

- Salario de convenio. Se fija en tabla anexa en el artículo 15, el correspondiente salario base por grupo profesional.
- Complemento Terramar. El citado complemento procede únicamente, como garantía ad personam para el personal que venía prestando servicios a 31-12-06, e incluye el salario que percibía por encima del señalado como salario base, a excepción de la antigüedad que se recoge aparte según punto el siguiente.
- Plus Vinculación. Al haberse suprimido el concepto de antigüedad en el I Convenio Colectivo de empresa, el personal que venía prestando sus servicios a 31-12-06 y percibía dicho concepto de antigüedad, se establece que quede consolidado como una condición ad personam, en el complemento denominado plus vinculación. El citado complemento quedará congelado no teniendo incremento alguno y no siendo absorbible ni compensable.
- Plus festivo. Dado que el personal de campo prestará sus servicios en días festivos en la forma establecida en el Artículo 11 del presente Convenio colectivo, para la compensación de las horas trabajadas en días festivos por el personal de campo, se establece la creación del denominado plus festivo, equivalente a 70 EUR brutos por cada 4 horas trabajadas en día festivo (17,50 EUR brutos / hora). Este plus estará sometido a los incrementos salariales establecidos en el artículo 15 del presente Convenio colectivo.

Dilluns, 3 de juliol de 2017

No procederá el pago de ningún otro concepto salarial o extrasalarial más que los previstos en este capítulo.

En todo caso se respetarán los salarios mínimos establecidos en todo momento por el Convenio Colectivo de instalaciones deportivas o la regulación sectorial que se pueda acordar para los clubes de golf.

Artículo 14. Pagas Extras.

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extras que se devengarán semestralmente, una de enero a junio y la segunda de julio a diciembre. Las citadas pagas serán de 30 días del salario base de convenio. Al personal que perciba como garantía ad personam el Complemento Terramar, se le computará el importe de ese complemento a los efectos de las pagas.

Artículo 15. Incrementos salariales.

Se establecen para los tres años de vigencia del presente Convenio Colectivo los siguientes incrementos salariales a aplicar sobre el salario base por grupo profesional, y también, en su caso, sobre el Complemento Terramar y el plus festivo:

Año 2016: 0,7%.

Año 2017: 0,8%.

Año 2018: 0,8%.

El espíritu de la negociación del presente Convenio colectivo ha sido tratar de atenuar las desigualdades salariales existentes, por lo que los citados incrementos no se aplican de modo porcentual, sino de modo lineal, es decir, aplicando esos incrementos a la totalidad de la masa salarial existente en 2016 y obtenido el resultado, dividiendo la cantidad resultante entre el número de trabajadores de la empresa en el mencionado ejercicio 2016, y aplicando así una cantidad bruta de incremento lineal para cada trabajador.

Asimismo, se establece una cláusula de revisión salarial, de manera que si el IPC real de Cataluña a 31 de diciembre de cada ejercicio fuera superior a los incrementos pactados, el diferencial se aplicará directamente sobre el salario base por grupo profesional reflejado en las tablas, y, en su caso, sobre el complemento Terramar y el plus festivo.

Las tablas salariales resultantes de la aplicación de los mencionados incrementos en la forma expuesta, son las siguientes:

Grupos	2016 (Lineal 0,7%)	2016 (Inc. 1,2%)	2017 (Inc. 15,10 EUR Lineal 0,8%)	2017 (IPC -0,8%)	2018 (Inc. 15,23 EUR Lineal 0,8%)	2018 (IPC -0,8%)
Grupo 1	1.116,20	1.129,59	1.144,69			
Grupo 2	1.024,27	1.036,56	1.051,66			
Grupo 2	993,63	1.005,55	1.020,65			
Grupo 3	901,71	912,53	927,63			
Grupo 3	846,57	856,73	871,83			
Grupo 4	810,98	820,71	835,81			
Grupo 4	810,98	820,71	835,81			
Grupo 5	810,98	820,71	835,81			

Atendiendo a los criterios expuestos, las tablas anteriores se irán actualizando y completando cada año de vigencia del Convenio según se vayan conociendo los datos del mencionado IPC de los ejercicios 2017 y 2018.

Artículo 16. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias que deban realizarse por necesidades del servicio podrán ser compensadas mediante descanso o retribuidas, en la forma y/o cuantía que se acuerde en cada caso.

Dilluns, 3 de juliol de 2017

V. DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 17. Enfermedad.

La empresa manifiesta que, de la misma forma que ha venido haciendo hasta ahora, mantendrá un espíritu de flexibilidad en los supuestos de enfermedad, y que, si algún día, algún trabajador se encuentra indispuesto y debe abandonar el trabajo, o por encontrarse enfermo no puede asistir al mismo, siempre que haya una base objetiva y razonable, y siempre que no se trate de situaciones reiteradas, se le permitirá ausentarse del trabajo sin descontarle el salario de ese día.

Si la situación de enfermedad se prolongase en el tiempo, será necesario que el trabajador presente la correspondiente baja médica.

Barcelona, 5 d'abril de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès