



RESOLUCIÓ de 25 de novembre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club de Golf Barcelona (antiga Masia Bach) per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08016472012009)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Club de Golf Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 3 de desembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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, 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 Barcelona (antiga Masia Bach) per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08016472012009) 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.

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CLUB DE GOLF BARCELONA (ANTIGUA MASIA BACH) PARA LOS AÑOS 2019-2021.

Artículo 1. Ambito funcional de aplicación.

El presente convenio se establece para regular las relaciones laborales entre el Club de golf Barcelona, entidad deportiva radicada en Ctra. de Martorell a Capellades Km. 19.500 en 08635- Sant Esteve de Sesrovires y sus trabajadores.

Artículo 2. Ambito temporal: duración y denuncia.

El Convenio empezará a regir el primero de enero de 2019 y su duración será de tres años. De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses antes del 31 de diciembre de 2021, se entenderá prorrogado anualmente.

En caso de denuncia del Convenio, se acuerda la prórroga de la vigencia del presente Convenio hasta un máximo de veinticuatro meses desde la misma.

Artículo 3. Garantía "ad personam".

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global, excedan del presente Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam valorándose en su conjunto en cómputo anual.

Se reflejará en nómina como complemento personal, no absorbible ni compensable.

Especialmente, se respetarán a título individual los salarios que venían percibiendo los trabajadores en plantilla, anteriores a la vigencia del presente Convenio, de forma que el importe que se disminuya de su salario base por la reclasificación profesional a un grupo inferior deberá trasladarse a un complemento salarial que se denomina EX CATEGORIA, no absorbible, no compensable, y actualizable conforme a lo dispuesto en el artículo 7º, para los tres próximos años, y en el futuro lo que se pacte en base a la negociación colectiva. Como

única excepción a lo anterior, el citado complemento salarial EX CATEGORIA si que será absorbible y compensable en caso de promoción de grupo profesional futura.

Así mismo, los trabajadores en plantilla con fecha anterior a la vigencia del presente Convenio cuyo grupo profesional sea reclasificado, no podrán ser sancionados por ineptitud sobrevenida ni podrá implicar un menoscabo en su situación profesional, especialmente por la nueva obligación incorporada en determinados grupos profesionales correspondiente al dominio de diferentes idiomas.

Artículo 4. Período de prueba.

Para los técnicos titulados el periodo será de: 5 meses.

Para el resto de personal será de: 45 días.

Artículo 5. Categorías profesionales, definición de los niveles profesionales.

El personal incluido en el presente Convenio colectivo estará integrado en los siguientes grupos profesionales.

GRUPOS PROFESIONALES CASA CLUB

GRUPO 1 CASA CLUB:

a) Criterios generales

Las funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional y que suponen la integración, coordinación y supervisión de todas las funciones realizadas por el conjunto de colaboradores tanto de campo como de casa club.

b) Formación

Titulación universitaria, completada con una dilatada experiencia en administración de empresas.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:

- CEO (Chief Executive Officer)

GRUPO 2 CASA CLUB:

a) Criterios generales

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar y coordinar el trabajo de los responsables de todas las áreas de Casa Club reportando al CEO.

b) Formación

Titulación universitaria, completada con un período de práctica o experiencia adquirida en trabajos análogos.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:

- Director Casa Club. Supervisor general.

GRUPO 3 CASA CLUB:

a) Criterios generales

Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo de una o varias áreas, realizadas por un grupo reducido de colaboradores, y las que requieran un alto grado de autonomía y formación en su ejecución, siendo el nivel de conocimientos y experiencia el más alto dentro de su nivel de formación.

b) Formación

Titulación universitaria de grado medio o titulación específica para el puesto, con experiencia.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:

- Director de administración
- Director comercial
- Director área social
- Director de recepción

GRUPO 4 CASA CLUB:

a) Criterios generales

Tareas consistentes en la supervisión, coordinación y ejecución de operaciones de varios departamentos de Casa Club.

b) Formación

Formación profesional de grado medio, formación profesional de segundo grado o titulación específica para el puesto. Idiomas: inglés y/o francés y con el más alto conocimiento de los programas informáticos de gestión de golf repwin, compwin, etc.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:

- Responsable de operaciones, Caddy Master y Marshalls
- Responsable deportivo

GRUPO 5 CASA CLUB:

a) Criterios Generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto, preestablecido, con cierto grado de supervisión, pero heterogéneas por corresponder a más de un departamento de Casa Club, en contacto con socios, usuarios y clientes, con aptitudes comunicativas y de atención al público, proactividad y polivalencia. Con conocimientos profesionales correspondientes al puesto de trabajo y un alto grado de conocimiento del juego y de las reglas de golf, así como de los programas informáticos de gestión de golf repwin, compwin, etc. para poder realizar las tareas y operaciones diarias.

b) Formación

La formación básica requerida equivale a titulación de grado medio o Formación Profesional de 2º Grado, idiomas: inglés y/o francés, informática a nivel de usuario office, Outlook, etc.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a varios de los siguientes puestos o similares:

- Recepcionista, Pro Shop
- Marshall, Operario de cuarto de palos y campo de prácticas
- Caddy Master

GRUPO 6 CASA CLUB:

a) Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones homogéneas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto preestablecido, con alto grado de supervisión. En los puestos en los que se deba estar en contacto con socios, usuarios y clientes se precisarán aptitudes comunicativas y de atención al público, vocación de servicio y atención al cliente e idiomas. Con conocimientos profesionales correspondientes al puesto de trabajo y conocimiento del juego del golf y de la Reglas de Golf en los puestos de recepción y Marshall así como de los programas informáticos de gestión de golf repwin, compwin, etc. para poder realizar las tareas y operaciones diarias en los puestos de recepción.

b) Formación

La formación básica requerida equivale a titulación de Grado Medio o Formación Profesional de 2º grado, con idiomas inglés y/o francés en puestos de atención al público, que podrá suplirse por experiencia en trabajos análogos en campos de golf.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a uno de los siguientes puestos o similares:

- Recepcionista, Pro shop
- Marshall, Operario de cuarto de palos y campo de prácticas
- Operario de mantenimiento
- Socorrista titulado
- Auxiliar administrativo

GRUPO 7 CASA CLUB:

a) Criterios generales

Es el contratado/a para adquirir la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de las tareas correspondientes al grupo 6, sin experiencia en trabajos análogos en campos de golf.

b) Formación

La formación básica requerida equivale a Formación Profesional de 1er Grado o Graduado Escolar.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:

- Aprendiz de operario Grupo 6

GRUPO 8 CASA CLUB

a) Criterios Generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto preestablecido, con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

b) Formación

La formación básica requerida equivale a Formación Profesional de 1er Grado o Graduado Escolar, que podrá suplirse por la experiencia.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades similares:

- Operario de vestuario y limpieza instalaciones

MANTENIMIENTO DE CAMPO

GRUPO 1 CAMPO:

a) Criterios Generales

Las funciones que suponen el más alto nivel de competencia profesional para el diseño y planificación de todas las labores culturales, tratamientos fertilizantes y tratamientos fitosanitarios para el mantenimiento del campo de juego y la supervisión de todas las funciones realizadas por el conjunto de colaboradores, reportando directamente al CEO.

b) Formación

Titulación universitaria, ingeniero agrónomo. Completada con una dilatada experiencia en el sector.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:

- Head Greenkeeper

GRUPO 2 CAMPO:

a) Criterios generales

Funciones que consisten en programar, integrar, coordinar y supervisar la ejecución de las tareas planificadas por el Head Greenkeeper, reportándole y en coordinación con el capitán de campo. Responsable de compras de toda el área de mantenimiento de campo.

b) Formación

Titulación universitaria de grado medio o Formación Profesional de 20 grado, o titulación específica para el puesto, con dilatada experiencia. Informática a nivel de usuario.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:

- Assistant Greenkeeper

GRUPO 3 CAMPO:

a) Criterios generales

Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas, con contenido homogéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores, o las que, sin implicar responsabilidad de mando, requieran un alto grado de autonomía en su ejecución, siendo el nivel de conocimientos y experiencia el más alto dentro de su nivel de formación. Así como, la ejecución de todas las tareas de mantenimiento de un campo de golf. Responsable de pedidos de su área.

b) Formación

Formación Profesional de 2º grado o titulación específica para el puesto. Carné de aplicador y manipulador de productos fitosanitarios, excepto el mecánico. Informática a nivel de usuario.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:

- Encargado de riego
- Mecánico
- Responsable de manipulación y aplicación de fitosanitarios

GRUPO 4 CAMPO:

a) Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, sin implicar responsabilidad de mando, requieran un alto grado de autonomía y formación en su ejecución, siendo el nivel de conocimientos y experiencia el más alto dentro de su nivel de formación. Es el trabajador/a que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del césped, conoce la operativa de todas las labores culturales y la aplicación de fitosanitarios y fertilizantes, aunque no su preparación ni programación, y el funcionamiento de riegos automáticos. Es responsable del buen uso, limpieza y mantenimiento de las máquinas y herramientas que utilice para la realización de su trabajo. En particular y a título enunciativo: mantenimiento de Bunkers, greens, calles y rough. Colocación y cambio de hoyos en los greens. Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano. Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones. Transporte, carga y descarga de plantas, semillas, arenas o cualquier otro género. Riegos en general. Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, poda, desbroce etc.). Siega de céspedes del campo de golf y en general conduce y usa toda la maquinaria de mantenimiento de campos de golf. Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc...). Cumplimenta todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores/as de categoría superior.

b) Formación

La formación básica requerida equivale a Formación Profesional de 1º Grado o titulación específica. Carné de aplicador y manipulador de productos fitosanitarios.

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:

- Jardinero

GRUPO 5 CAMPO:

a) Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones sin responsabilidad de mando y bajo supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter básico. Es el trabajador que, sin tener el dominio del oficio, ejecuta algunas, pero no todas, las labores propias del Grupo 4.

b) Formación

La formación básica requerida equivale a Formación Profesional de 1er Grado o Graduado Escolar, que podrá suplirse por la experiencia o aplicación de convenios de colaboración con centros formativos específicos (escuela Jardinería, ingeniería agrícola u otras especialidades).

c) Equiparación

Se incluyen en este grupo las actividades correspondientes a los siguientes puestos o similares:

- Auxiliar jardinero
- Operario de mantenimiento de riego

Artículo 6. Movilidad funcional.

Si como consecuencia de una sustitución el trabajador desarrolla funciones superiores a las de su categoría profesional por un período igual o inferior a seis meses durante un año, aquél tendrá derecho a percibir, en tanto que dure la sustitución y desde el primer día, el salario correspondiente al de la categoría profesional cuyas funciones realice. Si la sustitución se desarrolla por un plazo superior a seis meses se consolidaría la categoría.

Artículo 7. Revisión salarial.

Dado el carácter retroactivo del presente Convenio los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo, serán abonados en el plazo máximo de 1 mes, a partir de la firma del mismo, salvo aquellos artículos que explícitamente reconozcan la no aplicación de esta cláusula.

Durante toda la vigencia del presente Convenio (es decir, durante los años 2019, 2020, y 2021) se pacta un incremento equivalente al IPC real del año anterior de Catalunya publicado por el Instituto Nacional de Estadística sobre los siguientes conceptos económicos: Salario base, hora extra, plus función y plus permanencia. Tal incremento, del 1,4% para el año 2019, se abonará, a su publicación, con efectos de 1 de enero de 2019.

En caso de IPC negativo, no se restará importe salarial alguno.

Desde el 1 de enero de 2019 los salarios base, el precio de la hora extra, plus función y plus permanencia de grupo son los especificados en el Anexo 1.

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias (junio y diciembre). El importe de las cuales será el de las cantidades que para cada grupo profesional se fijarán en el Anexo 1. Las gratificaciones de junio y Navidad se

satisfarán los días: 20 de junio y 20 de diciembre, respectivamente. Si cualquiera de ambos fuera festivo se abonará el día laborable inmediato anterior.

Las gratificaciones extraordinarias estarán integradas, además de lo fijado en el anexo 1, el complemento ex categoría.

Artículo 9. Nocturnidad.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario grupo, por día u hora trabajada.

Artículo 10. Compensación festivos trabajados.

Los días festivos oficiales trabajados serán compensados mensualmente de manera que cada trabajador pueda juntar el día de fiesta ordinario semanal con el día a compensar por el festivo trabajado y de esa manera realizar y disfrutar de su descanso semanal coincidiendo con un fin de semana, las compensaciones de días festivos no podrán realizarse durante los meses de vacaciones de julio y agosto.

Serán de aplicación los festivos señalados por los calendarios oficiales de fiestas laborales de Cataluña y de fiestas locales de Barcelona, excepto para los trabajadores residentes en Sant Esteve Sesrovires, quienes podrán optar por las fiestas locales de dicho municipio, previa comunicación al club hasta el mes de diciembre del año anterior.

La compensación establecida en el presente artículo no será aplicable a aquellos trabajadores que hayan sido específicamente contratados para desarrollar sus funciones en fin de semana.

Los trabajadores pertenecientes al personal de campo, mantenimiento de campo y mantenimiento de Casa Club, disfrutarán de los 14 días festivos oficiales, incluidos los días 1 de enero y 25 de diciembre.

Para el resto de personal, se considerarán festivos los días 25 de diciembre y 1 de enero a todos los efectos, no susceptibles de compensación ni de retribución extraordinaria.

No obstante, debido a las necesidades de demanda del Club, el día 1 de enero será necesario un servicio mínimo en las instalaciones, por lo que será necesario que se garantice un servicio mínimo de 3 trabajadores (recepción/marshall).

Dicho servicio mínimo estará cubierto, en primer lugar, con el personal que voluntariamente se ofrezca o, en segundo lugar y en caso de no existir voluntarios, por asignación rotatoria. En este segundo caso, se garantizará que únicamente se asigne el festivo 1 enero una vez cada cuatro años.

En todo caso se informará previamente al Delegado de Personal, qué trabajadores prestaran servicio en dicho día.

Las horas realizadas el día 1 de enero se retribuirán a 25 EUR brutos. Dicho importe se actualizará con los incrementos que se pacten para el Convenio.

Artículo 11. Plus función.

Este plus viene dado como consecuencia del desempeño de una responsabilidad orgánica dentro del club. La intención de dicho plus es mejorar en las distintas variables para incentivar el mejor servicio y el buen funcionamiento del club.

Para la concesión, modificación o supresión, así como para seguimiento de la aplicación correcta de este plus, se crea una Comisión formada por: el Delegado de Personal, una persona designada por la dirección del club y un trabajador designado por el Delegado de Personal, que deberá ser trabajador o trabajadora de la Casa Club o de campo dependiendo

en qué departamento esté adscrito el Delegado de Personal, a fin de garantizar que ambos ámbitos de trabajo estén representados en la misma.

Los criterios objetivos a valorar por la Comisión serán:

- El cuidado de la maquinaria.
- Comunicación de incidencias al club y/o al mando superior para el buen funcionamiento.
- Buena conducta.
- Atención al socio o cliente.
- Buena higiene personal.

Los acuerdos de esta Comisión solo surtirán efectos si son adoptados por unanimidad, de no haberla se realizará una declaración de partes en el acta de la reunión.

Asimismo también se verá afectado por la puntualidad, con la siguiente penalización:

- 1ª falta de puntualidad, pérdida del 50% del plus.
- 2ª falta de puntualidad pérdida del 100% del plus.

El importe de dicho plus, que se abonará en 12 mensualidades, asciende a 35,44 EUR mes para el 2019 más la cantidad resultante de la aplicación del artículo 2 de este Convenio para los años 2020 y 2021.

Artículo 12. Jornada laboral.

La jornada laboral será como máximo de 40 h. semanales de promedio en el cómputo anual. Dicha jornada laboral se distribuirá de lunes a domingo, salvo las especificaciones de los trabajadores de campo dispuestas en el artículo 14º.

El calendario laboral anual se publicará a principios de año.

También se entregará a principios de año el horario, sin perjuicio de que el club lo pueda modificar por necesidades del servicio, debiendo notificar el club los cambios de horario necesarios con una antelación mínima de 30 días, y no pudiendo superar las modificaciones de las horas de entrada y de salida el máximo de una hora.

Artículo 13. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpido. Al mismo tiempo se establece que el personal pueda realizar tal y como recoge el Artículo 10º la compensación de los festivos oficiales trabajados.

Artículo 14. Jornada del personal de campo.

Para el personal de campo, la jornada ordinaria se distribuirá de lunes a viernes, en jornada intensiva, de 7 a 15 horas, y los sábados de 7 a 10 horas respetándose en todo caso el máximo de 40h semanales:

- Durante los periodos comprendidos entre los meses de diciembre, enero y febrero, todos ellos inclusive, el horario de inicio de la jornada podrá posponerse, hasta las 8 de la mañana, en función de la situación meteorológica de heladas y con previo aviso, de un mínimo de 2 días, por parte de la dirección del club.
- Durante los meses de verano (del 15 de mayo al 30 de septiembre), el horario de inicio de la jornada laboral podrá anticiparse hasta las 6 de la mañana, en función de la situación meteorológica y con previo aviso por parte de la dirección del club.

Se acuerda un turno de guardias los fines de semana para el personal de mantenimiento de campo, distribuido de forma rotatoria entre todos estos según el calendario elaborado a tal efecto. Dicho turno de guardias será efectuado los sábados o domingos, con una duración de 3 horas por cada uno de los días. Al ser la jornada semanal ordinaria de lunes a sábado, las

horas trabajadas en sábado, se compensarán con la bolsa de horas y/o con las horas dejadas de trabajar el viernes anterior o lunes posterior a dicho sábado. Las guardias que coincidan en domingo o festivos, se abonarán como horas extraordinarias, respetándose las 80 horas máximas anuales, dichas guardias serán de aplicación teniendo en cuenta el descanso semanal de al menos un día y medio ininterrumpido tal y como se establece en el artículo 13º del presente convenio.

Artículo 15. Jornada del personal de Casa Club.

La jornada será rotativa entre el personal de Casa Club, con cuatro días seguidos de trabajo y dos días seguidos de descanso.

Artículo 16. Jornada diaria partida.

En las jornadas diarias partidas se garantizará un descanso de duración máxima hasta dos horas entre la mañana y la tarde.

Artículo 17. Bolsa de horas.

Los trabajadores acumularán a modo de bolsa de horas todas aquellas no realizadas en su trabajo habitual por imposibilidad de realizar la jornada laboral como consecuencia de las inclemencias climatológicas (lluvias y nieve) que afecten directamente a la ejecución de sus labores y/o a los servicios prestados por el club.

El control de horas no realizadas por tanto a compensar será registrado por la dirección de manera mensual y comunicado a los trabajadores afectados. El documento resumen de horas a compensar se entregará de forma periódica al representante de los trabajadores. La bolsa de horas no trabajadas se compensará con iguales tiempos de jornada de trabajo y en ningún caso se procederá a descontar la cuantía económica correspondiente. El preaviso para la devolución de horas de la bolsa se deberá comunicar al afectado y al delegado de personal con una antelación mínima de 5 días laborables.

Devolución de las horas acumuladas en la bolsa se deberá realizar durante los días laborables de lunes a viernes entre las 15:00 y las 18:00 o los sábados en horario de mañana, así como en otros horarios con acuerdo del trabajador y el club informando al delegado de persona.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias no compensadas en tiempo de descanso se retribuirán según los valores que se establecen en el anexo, en función de jornada ordinaria, festivos oficiales o días de descanso del trabajador.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada por el presente Convenio. Se podrá optar entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije en el presente Convenio, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización a opción del trabajador.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones o compensaciones por tiempo de descanso, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 19. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a 30 días naturales o a la proporción en caso de no llevar un año en el club.

Se abonará a razón de salario real.

El cómputo de inicio de las vacaciones no podrá hacerse en domingo, festivo o día de descanso del trabajador/a.

Al personal que lo solicite con la máxima antelación posible y que ello no origine dificultades en el servicio que tenga encomendado (problemas para la organización del club), podrá concederse el disfrute de las vacaciones en dos o más veces.

El calendario de vacaciones se acordará anualmente entre el club y los representantes de los trabajadores y deberá publicarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de inicio de las mismas. En el caso de baja por IT derivada de accidente laboral, accidente no laboral, o enfermedad común, no se perderán las vacaciones, pudiendo el trabajador/a disfrutarlas 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.

Vacaciones de verano e invierno

Los trabajadores disfrutarán de 15 días naturales de vacaciones en el periodo de primavera/verano, comprendido desde el mes de mayo a septiembre.

El periodo de disfrute de vacaciones de invierno de los trabajadores se establece en 15 días naturales a disfrutar entre los meses de octubre a abril.

Durante el disfrute de vacaciones no podrá coincidir más de un trabajador de mantenimiento de campo en el mismo periodo, salvo los meses de noviembre, diciembre y enero, ni más de un trabajador de Casa Club, con respecto al mismo periodo.

Se garantizará la rotación de los periodos de disfrute de vacaciones estivales entre los trabajadores que cubran los mismos puestos de trabajo y que por este motivo sus periodos de disfrute de vacaciones no puedan coincidir.

El calendario de vacaciones del club no podrá ser modificado unilateralmente. Si se precisa alguna modificación, ésta deberá ser pactada con la persona afectada y el Delegado de Personal, y se respetará siempre el plazo mínimo de tres meses de antelación con el que cada persona conocerá sus vacaciones, en caso de variaciones.

Artículo 20. Bajas por enfermedad.

Queda regulado según las normas de la seguridad social.

Artículo 21. Bajas por accidente de trabajo.

El club complementará las prestaciones que tenga que abonar por accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta el 100% de la base reguladora, en los accidentes de trabajo e in itinere, desde el primer día.

Artículo 22. Ausencias justificadas y justificantes a entregar.

En el supuesto de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de quince días naturales.

Se dispondrá de 22 horas anuales para asistir al médico de cabecera, para acompañar a los hijos menores al médico y las necesarias para asistir al médico especialista por dolencias propias salvo en los casos en que no pueda elegir visita fuera de su horario laboral.

En los casos de fallecimiento, nacimiento de hijos o enfermedad grave de parientes hasta el 20 grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido el permiso retribuido en 2 días, y en el supuesto de que se necesite traslado queda establecido en 4 días. Los días de permiso retribuido se podrán disfrutar dentro de la duración del hecho causante.

Asimismo, se concederá un día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos.

Igualmente, el club concederá 1 día de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional y nunca podrán coincidir más de un trabajador de la misma sección en un mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo caso de fuerza mayor acreditada. En el caso de divorcio el permiso será de 1 día retribuido.

NOTA: Cada uno de los beneficios establecidos en los presentes pactos para los matrimonios o cónyuges, les será de aplicación en la misma medida a las parejas de hecho legalmente constituidas.

POR MATRIMONIO: contando desde el día de la boda. Libro de familia, certificado Juzgado/ Ayuntamiento/ Iglesia.

POR TRASLADO DE DOMICILIO: 1 día. Certificado del padrón o similar que indique nueva dirección.

POR ENFERMEDAD GRAVE FAMILIAR (HASTA 2º GRADO): Justificante del médico del pariente justificando el cuidado del enfermo y en caso de hospitalización justificante del hospital.

POR FALLECIMIENTO FAMILIAR (HASTA 2º GRADO): Esquela o documentación que acredite parentesco.

POR NACIMIENTO DE HIJO: Libro de familia o similar.

El tiempo indispensable de los permisos deberá justificarse mediante certificado o justificante con hora de entrada y salida.

Artículo 23. Sanciones al personal.

Régimen disciplinario.

Se formará una comisión encargada de discernir acerca de los temas relacionados con las sanciones.

El club estará obligado a avisar con el tiempo suficiente a la comisión, para que ésta tenga el suficiente tiempo legal para intentar solucionar el problema.

El club será la única que tendrá potestad sancionadora. La comisión estará formada por el representante de la empresa y el delegado de personal.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio del club se clasificarán, por su importancia, y en su caso su reincidencia, en leves, graves y muy graves, en conformidad con lo que se dispone a continuación.

Faltas leves

Se considerarán las siguientes faltas como leves:

a) No comunicar, con la suficiente antelación posible cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

b) El abandono del centro o lugar de trabajo, sin causa o motivo justificado, aunque sea por un tiempo breve, siempre y cuando dicho abandono no sea perjudicial para la actividad productiva del club, o sea causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en este caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

c) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o dos, cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de las faltas, durante dicho período y sin causa justificada.

d) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

e) La falta ocasional de limpieza personal, cuando esto ocasione quejas o reclamaciones de sus compañeros, jefes, socios o clientes.

f) Encontrarse en el lugar de trabajo sin autorización, fuera de la jornada de trabajo, excepto en las asambleas y con excepción de los representantes legales de los trabajadores.

g) La no-observación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que no comporten riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Faltas graves

Se considerarán como graves las faltas siguientes:

a) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa justificada.

b) No poner la debida atención o diligencia al trabajo encargado por lo que pueda suponer un riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, el club o a terceros.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) La no-observación de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando estas supongan un grave riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad e higiene facilitados por el club.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o comporte riesgo para la vida o salud, tanto de él como de sus compañeros.

f) Simular la presencia de otro trabajador fichando por él.

g) No advertir inmediatamente a los jefes, empresario o a quien lo represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

h) Introducir o facilitar la entrada al centro de trabajo a personas no autorizadas.

i) La grave negligencia en la conservación o en la limpieza de materiales o máquinas que el trabajador tenga a su cargo, cuando responda a una actitud deliberada por parte del trabajador.

j) El acoso sexual. Se entenderá por acoso sexual cualquier conducta o proposición de índole sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe.

k) Serán circunstancias determinantes de calificación como grave o muy grave de esta falta específica, además de la propia entidad de la conducta sancionada, la reiteración y/o la conducción de prepotencia o superioridad del ofensor.

l) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello se pueda derivar un grave perjuicio para el club o el descrédito de la imagen de éste frente al público en general, sin perjuicio del lícito ejercicio de la acción sindical.

m) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya estado sancionada y sea firme.

Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

- a) Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de dos meses o 20 durante cuatro meses.
- b) Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividades encargadas; el hurto o robo a los compañeros o el abuso de confianza en el trabajo, como al club o a cualquier persona que se encuentre en el centro de trabajo o fuera de él, en el curso de su actividad laboral.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, documentos, libros, vehículos, productos y material del club o del centro de trabajo, cuando responda a una actitud deliberada del trabajador.
- e) La embriaguez habitual y la toxicomanía.
- f) Los maltratos de palabra o de obra, o faltas graves de respeto y consideración hacia los superiores, compañeros y subordinados.
- g) La competencia desleal.
- h) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicio grave a sus compañeros o a terceros, o grave daño al club o a sus productos.
- i) El abuso de autoridad por parte de quien la sustenta.
- j) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- k) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mandato o responsabilidad o cuando esto ocasione un perjuicio evidente para el club, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que haya sido sancionada y sea firme.

SANCIONES

Las sanciones que el club podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Para faltas leves:

- a) Amonestación verbal,
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de un día de trabajo y sueldo.

Para faltas graves:

Suspensión de trabajo y sueldo de 2 a 15 días.

Para faltas muy graves:

- a) Suspensión de trabajo y sueldo de 16 a 45 días.
- b) Despido.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Por lo que hace referencia a los trabajadores, 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 tuvo conocimiento que se cometió, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 24. Contratos relevo.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre de medidas en materia de seguridad social (artículo 166 LGSS), aquellos trabajadores que alcancen la edad especificada en la ley sobre este tipo de contrato, y que reúnan las demás condiciones exigidas para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación de seguridad social, podrán acceder a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos.

Artículo 25. Seguridad y salud laboral.

25.1 - Aspectos generales

1. El club se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica del club, incluidos todos los niveles de la misma, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas. Adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

2. La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los Jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a contrataciones por ellas administradas en los términos que establece el artículo 24 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

3. A los efectos del presente Convenio, y sujeto a la legislación vigente en cada momento, serán considerados daños derivados del trabajo en su aceptación legal de accidente laboral, cualquier alteración precoz de la salud o patología que, aun estando considerado como enfermedad común, por la acción de determinadas condiciones de trabajo adoptan causalidad laboral o se agravan con el trabajo.

4. El ámbito de aplicación será para todos los trabajadores y trabajadoras del club sea cual sea su modalidad de contrato.

5. Los principios y aspectos generales señalados deberán tener fiel reflejo en dotación de los recursos que permitan la materialización de los mismos.

25.2 - Normativa

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los Trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre de 1995, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

2. En tanto en cuanto el estado español transponga las diferentes directivas comunitarias y, teniendo en cuenta su transposición obligatoria, aquellas que lo hayan sido serán tenidas en cuenta en el procedimiento de evaluación de riesgos.

25.3 - Servicio de prevención

1. El servicio de prevención se regirá por lo establecido al efecto en la legislación vigente, y contará con los medios adecuados a las características del club, debiendo destacarse por su labor asesora para mandos y trabajadores, así como por la independencia de criterios de sus componentes.

2. La constitución o concertación del servicio de prevención deberá ser informada previamente, en los términos que determina la ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los servicios de prevención o norma cuya promulgación sustituyese a éstas, mediante un informe escrito a la representación de los trabajadores para decidir conjuntamente con el club cual es el modelo o servicio de prevención más adecuado y acorde a las necesidades preventivas en el club.

3. Dentro del primer trimestre del año, el servicio de prevención presentará la memoria del año anterior.

25.4 - Evaluación de riesgos

1. La evaluación de riesgos y su revisión periódica la llevará a cabo el servicio de prevención, de acuerdo con el procedimiento consensuado con la representación de los trabajadores. Se llevará a cabo la nueva evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del reglamento de los servicios de prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

2. La propuesta de acciones que deban corregir los riesgos existentes, irá dirigida a eliminarlos o reducirlos hasta niveles asumibles. Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

25.5 - Comité de Seguridad y Salud.

1. El empresario proporcionará los medios y recursos necesarios del C.S.S., así como su funcionamiento posterior. Entre los medios iniciales para la puesta en marcha, se considera indispensable la formación en materia de prevención que resulten necesarios para el ejercicio de su documentación, así como toda la documentación, tanto legal como técnica.

2. Las personas que formen parte del C.S.S. por parte del club, no podrán formar parte de otros organismos que desarrollen funciones de prevención en alguna de las modalidades de organización de la prevención que el reglamento de los servicios de prevención recoge. Los delegados de prevención que formen parte del C.S.S. serán elegidos por el Comité de Empresa o delegados.

3. Se levantará acta de las reuniones del C.S.S. en el plazo máximo de una semana, no pudiendo superar en total el plazo máximo entre la confección del acta y la firma de la misma por todos los miembros del C.S.S. en un plazo máximo de 15 días.

4. De las competencias y facultades. Para el ejercicio de sus funciones el C.S.S. tiene las siguientes competencias y facultades:

a) Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportuno con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.

b) Acceder y, en el caso en que alguno lo solicite, facilitar copia a todos los miembros del C.S.S. de toda la documentación existente en el club sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y, en el caso en que alguno lo solicite, facilitar a todos los miembros del C.S.S. cuantos informes y estudios obtenga el club sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los servicios de prevención, de la inspección de trabajo o de otras entidades.

d) Conocer e informar la programación anual de los servicios de prevención.

e) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención ante problemas específicos.

f) Promover y participar en investigaciones sobre:

1. Evaluación y control de riesgos.
2. Incidencia de daños derivados del trabajo.
3. Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por incapacidad temporal, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.

h) Promover la participación y la colaboración de los trabajadores/as en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

i) Conocer e informar sobre la periodicidad, dotación y frecuencia de las labores de limpieza de las instalaciones del club, evaluando los resultados y formulando las consideraciones oportunas para la corrección de las deficiencias.

j) Estudiar y opinar sobre cuantas propuestas realice el club en orden a la prevención de riesgos laborales.

k) Proponer la ampliación, temporal o permanente del número de representantes en el C.S.S. en función de las tareas y necesidades de la prevención.

l) Colaborar con la inspección de trabajo y seguridad social en sus visitas a los centros, acompañándole durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas.

m) La asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.

5. Por acuerdo entre las partes, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 4 del presente Convenio, el C.S.S. podrá ocuparse también de temas ambientales relacionados con la actividad del club y proponer iniciativas en este sentido.

6. El C.S.S. podrá ocuparse de cualquier otro tema referente a salud laboral, o relacionado de algún modo con ella, que no esté incluido entre los anteriores, siempre que así lo acuerden ambas representaciones.

7. En el ejercicio y desarrollo de sus competencias y facultades, el Comité de Seguridad y Salud trabajará de acuerdo con los siguientes principios:

1. En materia de organización de la prevención:

a) Acordar la modalidad de organización de la prevención que se adoptará en el club de acuerdo a la legislación aplicable y a las necesidades concretas de la misma.

b) Aprobar la concertación de una entidad acreditada como servicio de prevención externo, su revocación o suspensión.

2. En materia de evaluación de riesgos y plan de prevención:

a) Acordar el procedimiento y la entidad o personas que realizarán la evaluación de riesgos.

b) Aprobar el plan de prevención que resulte de dicha evaluación de riesgos.

c) Acordar la paralización de trabajos cuando exista riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores/as.

3. En materia de formación en salud laboral, seguridad y medio ambiente:

a) Participar en el diseño, discusión y aprobación de cualquier campaña o plan de información, formación en materia de salud laboral, seguridad o medio ambiente que pretenda dirigir a los trabajadores/as (entendiendo por este concepto todas aquellas personas que se encuentren dentro del ámbito funcional del convenio colectivo de aplicación), Delegados/as de Prevención.

8. Los Delegados/as de Prevención de empresas que desarrollen su trabajo en un mismo centro podrán incorporarse al C.S.S. del Club principal con voz, pero sin voto mientras dure el desarrollo simultáneo de actividades o, en todo caso, se celebrará una reunión inicial conjunta de coordinación con asistencia de representantes de empresarios y trabajadores/as de dichas empresas así como las reuniones periódicas que se consideren necesarias.

9. En las reuniones del C.S.S. que se realizarán como mínimo una vez cada dos meses podrán participar, a solicitud de las partes, y con relación a los temas objeto del orden del día de la reunión, asesores externos al club.

10. Los Delegados/as de Prevención gozarán de las mismas garantías en el ejercicio de sus funciones que se recogen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

11. Todas las convocatorias y actas del C.S.S. se darán a conocer entre los trabajadores/as del Club mediante su publicación en el tablón de anuncios del C.S.S., y a los efectos de que éstos puedan llegar sus propuestas, opiniones al mismo. Asimismo, con carácter anual se confeccionará una memoria sobre las actividades de dicho C.S.S., que igualmente se publicará en dicho tablón de anuncios.

25.6) Mutuas

1. Que siendo la mejora de la salud y las condiciones de trabajo un beneficio para todas las partes implicadas, como fruto de la colaboración entre ellas, atendiendo a lo anterior se acuerda:

a) Para el seguimiento de las prestaciones que el club tenga contratadas con la mutua, pretenda modificar o concertar nuevamente, ya sean éstas, la gestión económica de la incapacidad temporal por contingencias comunes, la vigilancia de la salud, la gestión de la incapacidad temporal por contingencias profesionales y su atención sanitaria y/o la prestación de servicio de prevención ajeno, serán discutidas y aprobadas en el Comité de Seguridad y Salud de manera conjunta entre ambas partes.

25.7) - Información, consulta y participación

1. El club informará a todos los trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. La consulta y participación debida a la representación de los trabajadores se realizará según lo dispuesto en el Capítulo V de la ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, facilitándose previamente a los/as Delegados/as de Prevención un informe escrito para decidir conjuntamente en el seno del C.S.S. cual es la mejor decisión en términos preventivos.

25.8 - Riesgo grave e inminente

1. En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

2. En relación con este artículo, deberá entenderse que la primera acción de un Delegado/a de Prevención será la de suspender temporalmente la actividad en tanto se hace cargo del problema un mando del club. En todos los casos, el/los Delegados/as de Prevención dejarán constancia escrita, lo más pronto posible, de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al mando presente.

25.9 - Protección a trabajadores especialmente sensibles y a la maternidad

1. En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 25 y 26 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta. Garantizándose la adaptación del puesto de trabajo, siempre que sea posible, o procediendo a un traslado de

puesto de trabajo en el club al trabajador/a donde pueda desarrollar una actividad laboral con normalidad que no perjudique su estado físico, psíquico o sensorial.

25.10 – Formación

1. El club se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores/as y mandos de la misma y, ésta será programada dentro del Plan de Prevención, considerándose como un elemento sustancial para el desarrollo de la política preventiva.

2. La formación que reciban los trabajadores/as en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo, adaptada a la estructura organizativa existente y versará sobre:

- a) Riesgos potenciales.
- b) Productos que se utilizan.
- c) Procedimientos de prevención.
- d) Protecciones mecánicas.
- e) Equipos de protección individual (EPIS): Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

3. La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá coste alguno para los trabajadores/as.

25.11 - Vestuario

1. Se creará una comisión emanada del C.S.S., encargada de revisar la idoneidad de todas las prendas en función del puesto y características climáticas, bajo la óptica de la prevención de riesgos laborales. A medida que se avance en su trabajo, la comisión redactará un catálogo con los resultados del mismo.

25.12- Medio ambiente

1. Se realizará una memoria anual que el club presentará en el Comité de Seguridad Salud, dentro del primer trimestre del siguiente año.

2 El club informará/formará a los trabajadores/as en aquellos aspectos derivados de su trabajo que sean necesarios para la mejora del medio ambiente. Cuando la formación sea exclusiva en este sentido, y no forme parte de la que se deriva de los procesos productivos, tendrá la misma consideración que la formación en materia preventiva.

Artículo 26. Formación continua.

El club prestará especial atención a la formación y perfeccionamiento de todo su personal, con objeto de facilitar una capacitación profesional adecuada, promoviendo el reciclaje y puesta al día de sus empleados. A tal efecto se creará una Comisión Mixta Paritaria que estará integrada por 2 miembros, uno por cada parte, en la que participativamente se estudiarán las necesidades formativas y su puesta en práctica. Estará compuesta por el representante de la empresa y el delegado de personal.

La Comisión se reunirá necesariamente, por primera vez, dentro de los 45 días siguientes a la firma del convenio, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Serán funciones de la comisión:

1. Conocer el plan definido por el club.
2. Elaborar el inventario y diagnóstico de aquellas necesidades que como consecuencia de la existencia de disfunciones del personal, cambios en el empleo o en la cultura de la organización, introducción de nuevas tecnologías o la puesta en marcha de nuevos proyectos,

requieran la implantación de acciones formativas encaminadas a adaptar a los trabajadores a la evolución de sus profesiones y contenidos de los puestos de trabajo.

- a) Planificación y programación del plan.
- b) Ejecución y seguimiento.
- c) Evaluación y resultados.

La Comisión para el eficaz cumplimiento de sus funciones podrá dotarse de personas expertas en esta materia. Ambas partes acuerdan acogerse a las estipulaciones del acuerdo nacional de formación continua, a través de los procedimientos generales en vigor, en cuanto a la financiación de las acciones formativas a cargo de este acuerdo, con el contenido y alcance establecido en el mismo en cuanto a los planes de empresa.

Asistencia a cursos de formación: El club abonará todos los gastos de transporte, manutención y alojamiento, en base a las normas que se establezcan para los trabajadores que tengan que asistir a cursos de formación, previa justificación documentada por los interesados. Igualmente, el club compensará con tiempo de descanso si supera la jornada de trabajo en los cursos de formación a la que sea obligada la asistencia.

Artículo 27. Acoso sexual.

La dirección del club y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el capítulo de sanciones de este Convenio en función de la gravedad del hecho.

Artículo 28. Ropa de trabajo.

El club facilitará anualmente, a sus trabajadores, las prendas de trabajo que a continuación se especifican:

Las de verano dentro del primer trimestre y las de invierno dentro del tercero.

Personal administrativo, que lo solicite:

2 pantalones, 2 camisas de verano o "polos".

Personal de campo y casa:

Verano: 2 pantalones y 2 camisas manga corta.

Invierno: 2 pantalones, 2 camisas manga larga, 2 chaquetas y 2 jerséis.

1 anorak.

Personal de taller y mantenimiento:

3 monos 3 chaquetillas y 3 pantalones.

2 jerséis.

1 anorak

Las citadas prendas, que serán de buena calidad, así como los distintivos que contengan, serán de obligatorio uso durante la realización de la jornada laboral.

Las empresas tendrán a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección de las manos.

Asimismo, al personal que realice tareas que supongan el manejo de material pesado o incisorcortante, se le proveerá del correspondiente calzado de seguridad, respetándose las garantías "ad personam".

En el caso de tareas realizadas al aire libre, se facilitará a los trabajadores un equipo completo de protección contra la lluvia que incluirá necesariamente impermeable y botas adecuadas. En verano se facilitará protección solar (gafas genéricas y cremas de protección).

Artículo 29. Derechos sindicales.

A) Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales del club, a petición de los representantes de los trabajadores o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquella, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

B) El club permitirá en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 17 horas mensuales retribuidas.

C) Las horas sindicales, podrán ser acumuladas sin tope, en el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

D) Cobro de cuota: El club estará obligado al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito. Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del Art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

E) Se reconocen las secciones sindicales de empresa. Si el club cuenta con 100 o más trabajadores, los sindicatos que tengan presencia en el Comité de Empresa y además una representación superior al 10% del sector tendrán derecho a un delegado sindical con las mismas condiciones y derechos que la LOLS establece para las empresas de más de 250 trabajadores.

F) Conforme al Art. 67 del Estatuto de los Trabajadores, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en el club, podrá dar lugar por acuerdo a la reducción correspondiente. La fijación de la disminución significativa de plantilla se efectuará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores en el club, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción.

G) Se pondrá a disposición de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores (teléfono, correo electrónico, Internet, etc.).

H) Ambas partes se comprometen a mantener una reunión mensual, con un máximo de 9 al año. El orden del día se facilitará entre ambas partes 2 o 3 días antes.

Nota: Dicho artículo no exime la responsabilidad de realizar otras reuniones si alguna de las partes lo cree conveniente.

Artículo 30. Canon de negociación.

El importe del canon de negociación a que se refiere el Artículo 11 de la LOLS será de 30 EUR, como gastos de gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio. Ambas partes acuerdan que dicho importe se abonará de una sola vez ingresándose por las empresas en la cuenta bancaria que dichos sindicatos designen a tal efecto.

En el plazo de 30 días después de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial correspondiente, los trabajadores que deseen que se les descuenta la cantidad que en concepto de canon de negociación se ha recogido en el Apartado 1º del presente Artículo, deberán de manifestarlo voluntariamente, y por escrito a la dirección del club.

Esta cláusula tiene la vigencia del presente Convenio.

A fin de facilitar las gestiones burocráticas en relación con el canon de negociación del convenio, el trabajador que desee que se le descuente dicho canon, lo comunicará por escrito a los representantes legales de los trabajadores. Una vez terminado el plazo establecido (30 días), éstos le entregarán al club la relación definitiva, procediendo el club al descuento automático del canon y su ingreso en la cuenta que los sindicatos designen a tal efecto.

Artículo 31. Interpretaciones y derecho supletorio.

1. Durante la vigencia del presente Convenio y sus prórrogas, para discernir en caso de diferencias de criterio en la interpretación del mismo, se designa una Comisión Paritaria formada por las siguientes partes.

Por parte del Club de Golf Barcelona el gerente. Por parte de los trabajadores el delegado sindical (RLT)

En virtud de la preferencia absoluta que a la tramitación de los conflictos colectivos otorga la ley Reguladora de la Jurisdicción social, cuando la Comisión Mixta deba intervenir en el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos, así como sobre las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas correspondiente a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo, se reunirá en el mas breve tiempo posible y siempre dando respuesta dentro de los siete días siguiente al de la recepción del escrito de iniciación de conflictos, registrando ante la autoridad competente o presentación del escrito informando sobre las discrepancias surgidas de la inaplicación del Convenio.

Cada parte tiene el derecho de asistir acompañados/as por sus respectivos asesores/as.

Las funciones la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
 - b) Control y vigilancia sobre jornada y horas extraordinarias.
 - c) Definición y valoración de puestos de trabajo, para lo cual se le dota con un método de valoración cuyo uso es exclusivo de ésta Comisión.
 - d) Conciliación de los conflictos colectivos, con independencia de la conciliación ante el SMAC u otros organismos competentes.
 - e) Conocimiento preceptivo previo y, en su caso, resolución de las cuestiones a que se refiere el artículo 12.
 - f) Conocerá y en su caso, resolverá de las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas correspondientes a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio en los términos previstos legalmente.
 - g) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la relación de medidas directas e indirectas de acción positiva.
 - h) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia practica del Convenio.
 - i) Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean sometidas por las partes.
2. La Comisión Mixta intervendrá preceptivamente en todas las funciones establecidas en el punto 1 anterior, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

3. Cuando la Comisión Mixta haya de intervenir en el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos previstos en el apartado d y en las discrepancias surgidas durante el

periodo de consultas correspondiente a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo previsto en la letra f.

4. La Comisión Mixta se reunirá:

a) Cuando así lo acuerden ambas partes (reunión extraordinaria)

b) Dos veces cada trimestre, con carácter ordinario.

c) Las convocatorias de la Comisión Mixta la realizarán la parte de la empresa o la parte social dependiendo del interés de cualquiera de ellas. La convocatoria se realizará por escrito por la parte convocante, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día. Se enviará a la otra parte con siete días de antelación.

d) Los acuerdos se adoptarán conjuntamente, entre las dos representaciones y no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

En caso de no llegar a un acuerdo, ambas partes, si así lo convienen conjuntamente, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación ante el SMAC u otro organismo competente, a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que ambas partes llegaran a un acuerdo posterior o simultáneo, en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquella, que quedará nula y sin efecto. Recaído dicho arbitraje, obtenida avenencia en conciliación o mediación ante SMAC u otro organismo o conseguido acuerdo inter partes, éstos serán cumplidos en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse, por ninguna de las partes, acción conflictiva, de cierre patronal o de huelga, tendente a su no observancia, modificación o anulación.

Artículo 32. Adhesión al acuerdo interprofesional de Cataluña.

En los temas relacionados con la salud laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, especialmente los casos de despido objetivo o colectivo, movilidad geográfica y funcional y traslados, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2018-2020, y publicado en el DOGC 7702 de fecha 7 de septiembre de 2018, así como a lo establecido en el Reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña. Por lo tanto, ambas partes, en representación de los trabajadores y las empresas, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales que puedan surgir.

El presente Convenio expresa la libre voluntad de las partes negociadoras que en prueba de conformidad lo firman en San Esteve Sesrovires, a 3 de diciembre del 2019.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES
2019 CASA CLUB

Grupo	Salario base	Horas extras		Paga junio	Paga navidad	Nocturnidad
		N	F			
		Precio hora				
Grupo 1						
Grupo 2	1.555,21	12,09	21,16	S.B+P.P+G.P+E.C.	S.B+P.P+G.P+E.C.	25% s.base
Grupo 3	1.480,60	11,68	20,48	S.B+P.P+G.P+E.C.	S.B+P.P+G.P+E.C.	25% s.base
Grupo 4	1.447,70	11,27	19,76	S.B+P.P+G.P+E.C.	S.B+P.P+G.P+E.C.	25% s.base

Grupo 5	1.346,95	10,87	19,06	S.B+P.P+G.P+E.C.	S.B+P.P+G.P+E.C.	25% s.base
Grupo 6	1.287,01	10,47	18,35	S.B+P.P+G.P+E.C.	S.B+P.P+G.P+E.C.	25% s.base
Grupo 7	1.175,59	9,66	16,86	S.B+P.P+G.P+E.C.	S.B+P.P+G.P+E.C.	25% s.base
Grupo 8	1.029,50	0,00	0,00			

2019 CAMPO

Grupo	Salario base	Horas extras		Paga junio	Paga navidad	Nocturnidad
		N	F			
		Precio hora				
Grupo 1	1.480,60			S.B+P.P+G.P+E.C.	S.B+P.P+G.P+E.C.	25% s.base
Grupo 2	1.447,70	11,27	19,76	S.B+P.P+G.P+E.C.	S.B+P.P+G.P+E.C.	25% s.base
Grupo 3	1.346,95	10,87	19,06	S.B+P.P+G.P+E.C.	S.B+P.P+G.P+E.C.	25% s.base
Grupo 4	1.287,01	10,47	18,35	S.B+P.P+G.P+E.C.	S.B+P.P+G.P+E.C.	25% s.base
Grupo 5	1.029,50	10,47	18,35	S.B+P.P+G.P+E.C.	S.B+P.P+G.P+E.C.	25% s.base

Nota: más 35,44 EUR del plus función (según el Artículo 10 de este Convenio)

N=JORNADA NORMAL S.B=SALARIO BASE
 F=SÁBADO, DOMINGO, FESTIVOS P.P.=PLUS PERMANENCIA
 G.P.= GARANTÍA PERSONAL
 E.C.= EX CATEGORÍA

Estas tablas serán revisadas para el 2020 y 2021 según el artículo 7 de este Convenio.

Barcelona, 25 de novembre de 2020
 El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès