

6ª. La autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

7ª. Esta Resolución quedará sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

8ª. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

9ª. En tales supuestos la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

10ª. El peticionario deberá publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, así como en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

SEGUNDO.- Notifíquese la presente resolución a los interesados en el expediente y a los organismos que hayan sido consultados en los trámites realizados en el expediente.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la persona titular de Consejería de Hacienda y Financiación Europea en el plazo de UN (1) MES contado a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Once de mayo de dos mil veintidós. LA DELEGADA DEL GOBIERNO EN CÁDIZ. FIRMADO: ANA MARIA MESTRE GARCÍA.

Nº 50.839

## CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

### CONVENIO O ACUERDO: REAL CLUB DE GOLF SOTOGRANDE

Expediente: 11/01/0243/2021

Fecha: 01/06/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ANTONIO GALLO PALENZUELA

Código 11002432011993.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa REAL CLUB GOLF DE SOTOGRANDE con vigencia desde el 4 de noviembre 2021 a 31 de diciembre 2025, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 4-11-2021, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 30-12-2021, subsanado definitivamente el 30 de mayo de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

#### RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al a la empresa REAL CLUB GOLF DE SOTOGRANDE con vigencia desde el 4 de noviembre 2021 a 31 de diciembre 2025, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

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

Cádiz, a 1 de junio de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

### CONVENIO COLECTIVO ENTRE REAL CLUB DE GOLF SOTOGRANDE Y SU PLANTILLA 2021-2025

El presente Convenio, ha sido pactado y firmado por ambas partes, el 4 de noviembre de 2021 y con validez hasta el 31 de diciembre de 2025.

Por Real Club de Golf Sotogrande	Por la Plantilla
D. Kostka Horno Elósegui (Gerente)	D. Francisco Jesús Ríos Muñoz
D. Patrick Allende Dyer (D. de Campo)	D. J. Manuel Carrasco Valero
D. Miguel Aranguren Delgado (D. Financiero)	D. Ismael Pérez Sánchez
	D. Jose Manuel Barrera Borrego

#### PRÉAMBULO

El Real Club de Golf Sotogrande (en adelante el Club), y su plantilla, con el ánimo de mantener unas relaciones laborales óptimas y considerando las condiciones específicas del funcionamiento del Club como lugar de recreo y esparcimiento, tanto para los socios como para los visitantes, han decidido pactar un CONVENIO COLECTIVO específico que abarque las actividades laborales de las diversas Áreas o Departamentos en las que se integran las personas trabajadoras del Club, como deportes, campo y hostelería. Dada la diversidad de actividades de los tres colectivos que forman las personas trabajadoras del Club, se adjuntan a este Convenio, como parte integrante del mismo, tres anexos:

ANEXO 1: Tablas salariales.

ANEXO 2: Horarios.

ANEXO 3: Trabajo en festivos y fines de semana del personal de campo

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio será de aplicación al Club y a sus personas trabajadoras, independientemente de la categoría profesional de dichas personas trabajadoras.

Tanto el Club como sus personas trabajadoras, hacen renuncia expresa a aquellas partes de los posibles convenios, tanto provinciales como nacionales, que se regulen en el articulado de este Convenio.

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

ARTÍCULO 2. GARANTÍAS: COMPLEMENTOS DE ADAPTACIÓN DE CATEGORÍAS Y AD PERSONAM.

Todas las condiciones económicas pactadas en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas. Por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones económicas actualmente vigentes que impliquen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras (incluidos el salario base y complementos individuales que se estén percibiendo en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo), subsistirán con el concepto de garantías personales para quienes vinieron gozando de ellas.

Estas garantías personales serán compensables y absorbibles, con posibles mejoras que establezca el Convenio Sectorial de aplicación y también en caso de promoción profesional, con el fin de mantener las mejoras individuales de las condiciones de trabajo de las que hayan venido disfrutando las personas trabajadoras con anterioridad. Dicho mantenimiento de las condiciones individuales que vinieran disfrutando con anterioridad las personas trabajadoras del Club supone un reconocimiento del esfuerzo y compromiso demostrado durante los más de 6 años en los que no se ha efectuado una actualización de los salarios, ello cobra especial relevancia por ser los años siguientes a la gran remodelación efectuada en el campo y que supuso un tremendo desembolso para el Club, por lo que dicho esfuerzo de la Plantilla resultó especialmente relevante. Por otro lado, la plantilla actual ha sufrido la pandemia y ha contribuido a recuperar la normalidad en el Club tras la misma. Además, la Plantilla ha sufrido el proceso de actualización de las antiguas categorías del anterior Convenio a los Grupos Profesionales que se contienen en este.

Como consecuencia de lo anterior, se establecen dos complementos salariales:

- Complemento de Adaptación de Categorías: este complemento surge como consecuencia de la distribución de la plantilla entre las nuevas categorías. Su importe se corresponde con la diferencia entre los Salarios Base nuevo y antiguo, en su caso.
- Complemento ad personam: este complemento se corresponde con el importe del antiguo complemento personal denominado "Complemento Salarial". Su importe no será revisable con las actualizaciones pactadas en el presente Convenio.

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo, podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

Asimismo, las personas trabajadoras del Campo, que en fecha 19 de Julio de 1.989 fueron firmantes del Acta Única, seguirán manteniendo los derechos adquiridos que se acordaron en dicho Acta.

#### ARTÍCULO 3. VIGENCIA.

El presente Convenio entrará en vigor el día 4 de noviembre de 2021, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2025.

El presente convenio colectivo se aplicará en todo su contenido hasta que expire su vigencia.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio a partir del 1 de octubre de 2025, obligándose a iniciar negociaciones con carácter inmediato a fin de alcanzar un nuevo pacto.

#### ARTÍCULO 4. COMISIÓN PARITARIA Y DE SEGUIMIENTO.

4.1. Designación de la Comisión de acuerdo con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores: Se designa una Comisión Paritaria en representación de las partes, compuesta por tres representantes del Comité de Empresa por parte de las personas trabajadoras y por otros tres representantes que el Club designe.

4.2. Competencia de la Comisión Paritaria: La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento del Convenio, así como su adaptación o modificación, durante su vigencia, en los términos previstos en la Ley. Igualmente, la Comisión Paritaria conocerá y resolverá las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial de los Convenios Colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Además, la Comisión Paritaria será la encargada de analizar y solventar las discrepancias que surjan en relación con la aplicación del nuevo sistema de Categorías y Grupos establecido en el presente Convenio.

El Club y las personas trabajadoras que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo deberán dirigirse a la Comisión Paritaria.

4.3 Procedimiento de la Comisión Paritaria: Con el fin de que la Comisión Paritaria tenga conocimiento previo, los conflictos laborales de carácter colectivo que surjan entre el Club y las personas trabajadoras serán puestos en conocimiento, con carácter obligatorio y previo a la vía judicial, a la Comisión Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas. La Comisión deberá reunirse dentro del plazo de siete días laborables, resolviendo las cuestiones planteadas, cuyos acuerdos se plasmarán en un Acta que será firmada por todos los asistentes.

Los acuerdos deberán ser aprobados por unanimidad de los miembros de la Comisión. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de cinco días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a un acuerdo entre los miembros de la Comisión Paritaria, en el plazo de 7 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al acta cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que la cuestión se debata ante la Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, o el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

4.4 Convocatoria de la Comisión Paritaria: la convocatoria para la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo deberá efectuarse con una antelación mínima de tres días laborables respecto de la fecha fijada para la reunión. La convocatoria deberá recoger el orden del día de los asuntos a tratar, así como el lugar, día y hora de la reunión.

4.5 Domicilio de la Comisión Paritaria: El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en la sede del Real Club de Golf Sotogrande.

#### ARTÍCULO 5. JORNADA LABORAL Y DESCANSO SEMANAL.

1. Se pacta una jornada laboral ordinaria de 1.710 horas anuales de trabajo efectivo (lo que equivale a 38 horas semanales de promedio) para todas las personas y Departamentos del Club, distribuidas de lunes a domingo en función del tipo de actividad que se desarrolla en el Club y de acuerdo con lo especificado en el calendario laboral que se confeccionará año a año.

Cada persona trabajadora tendrá derecho a dos días libres por cada semana de trabajo, los cuales se tomarán en función de la actividad desarrollada, sin perjuicio de la excepción prevista en los Anexos 2 y 3 relativa al horario de las personas trabajadoras encuadradas en el Departamento de Campo.

2. Dadas las especiales características de este sector, la jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a las personas trabajadoras, y con independencia de que los contratos de trabajo lo sean a tiempo parcial o a tiempo completo.

No obstante lo anterior, el Club no podrá distribuir irregularmente más del 10 % de la jornada de aquellas personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial con una jornada inferior a 25 horas semanales. La jornada se concretará mediante cuadrante que se confeccionará cada tres meses y que deberá publicarse con una antelación mínima de un mes a su entrada en vigor. En el mismo se recogerán los turnos, horarios y descansos de cada trabajador.

#### ARTÍCULO 6. SALARIO BASE.

El Salario Base pactado para cada categoría en el presente convenio para las personas trabajadoras acogidos al mismo para su periodo de vigencia, es el que se establece en la Tabla de Salarios recogida en el Anexo I.

Para evitar cualquier género de dudas, las referencias que en el presente Convenio se realicen al Salario Base se referirán también al complemento adaptación de categorías.

#### ARTÍCULO 7. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Toda persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base establecido en el presente Convenio más el complemento adaptación de categorías, el complemento de antigüedad y el complemento ad personam. Estas gratificaciones se abonarán en las siguientes fechas:

PAGA DE JULIO: antes del 15 de julio

PAGA DE DICIEMBRE: antes del 15 de diciembre

PAGA DE FEBRERO: antes del 28 de febrero. Esta paga se devenga con cargo al trabajo desempeñado durante el ejercicio anterior.

#### ARTÍCULO 8. AYUDA A LA ENSEÑANZA Y A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Con el fin de ayudar a sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de las personas trabajadoras comprendidos entre las edades de 3 y 18 años, el Club abonará la cantidad de 160 Euros anuales por cada hijo que justifique su matriculación asidua al colegio durante todo el año escolar (Infantil, Primaria, Secundaria y Bachillerato.) Esta cantidad será abonada por el Club en el mes de septiembre, previa presentación del correspondiente Certificado de Matriculación.

De igual forma, el Club abonará la cantidad de 90 euros mensuales a las personas trabajadoras que tuvieran algún hijo con discapacidad físico o psíquico, previa justificación oficial de esta condición.

#### ARTÍCULO 9. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tanto el Club como las personas trabajadoras acogidos al presente Convenio, evitarán en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias, realizándose únicamente aquellas que, previamente pactadas, se consideren imprescindibles siendo compensadas, a elección de la persona trabajadora, en caso de que se opte por descanso, éste se hará efectivo en los cuatro meses siguientes a la realización. Las horas que necesariamente tengan que realizarse y no sean compensadas con descanso, se abonarán de acuerdo a lo pactado en el anexo 1 del presente Convenio.

El importe de la hora extraordinaria será de 17 euros.

#### ARTÍCULO 10. COMPENSACIÓN DE LA MAYOR DEDICACIÓN EN AGOSTO Y SEMANA SANTA.

Durante el mes de agosto y en Semana Santa, dada la mayor actividad del Club, los excesos de jornada semanal que se produzcan, se compensarán por el importe acordado para la hora extraordinaria y que figura en el artículo anterior, con independencia de que sea esta su naturaleza.

Con esta práctica se pretenden compensar aquellos esfuerzos que, aun sin suponer la realización de horas extraordinarias, contribuyen a dar un servicio de la máxima calidad a socios y jugadores. En este sentido, si el exceso sobre la jornada semanal promedio diera lugar a horas extraordinarias, la persona trabajadora percibirá este importe y no el correspondiente a estos pluses. Para evitar cualquier género de dudas, este complemento, no generará derecho a doble retribución por dicho exceso de jornada diaria si, posteriormente, el mismo pudiera ser considerado hora extraordinaria.

El personal de Campo queda excluido de la aplicación de este artículo.

#### ARTÍCULO 11. PLUS TURNOS PARTIDOS HOSTELERÍA.

La actividad del Departamento de Hostelería exige la prestación de servicios siguiendo un horario partido.

En contraprestación de dicha actividad, las partes acuerdan establecer un complemento salarial (Plus de turnos partidos hostelería), vinculado al efectivo desarrollo del puesto de trabajo con las particularidades referidas de turno partido, dedicación, disponibilidad y flexibilidad horaria, siempre dentro de los límites establecidos en la normativa legal y convencional.

El Plus consistirá en un abono diario por cada día de trabajo en el que se desarrolle un horario partido de conformidad con los importes establecidos en las tablas salariales del presente Convenio, cuyo importe será de 10 € por día de trabajo.

Dado que el plus se abona con carácter diario, por jornada partida efectivamente realizada, el Plus se liquidará a mes vencido. En la nómina del mes siguiente al de su generación.

#### ARTÍCULO 12. ACTUALIZACIÓN SALARIAL.

Como prima por la firma del presente convenio se procederá al abono de un único pago cuya cantidad será el 3% calculado sobre los conceptos actualizables (salario base y antigüedad) vigente a la firma del convenio. Para que no exista duda sobre el cálculo de la prima, la fórmula será la siguiente: Salario base y antigüedad mensual que corresponde al trabajador antes de la firma del convenio x 15 mensualidades x 0,03.

Además, se pacta el siguiente mecanismo para la actualización salarial de los conceptos salario base, antigüedad y complemento adaptación de categorías:

• 2021:	3% con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021.
• 2022:	IPC real anual del año 2021.
• 2023:	IPC real anual del año 2022.
• 2024:	IPC real anual del año 2023.
• 2025:	IPC real anual del año 2024.
• 2026 y 2027:	0,5% anual garantizado sin perjuicio de lo que puedan pactar las partes como resultado de la negociación del nuevo convenio colectivo para esos años.

Para evitar cualquier género de dudas la citada actualización se realizará según los siguientes términos:

- Se tendrá en cuenta el IPC anual.
- Se tendrá en cuenta el IPC real, sea positivo o negativo. En caso de que el IPC resulte negativo, se procederá al ajuste correspondiente, es decir, a la modificación de los importes reduciéndolos.
- Se emplearán los datos proporcionados a año vencido por el INE, en este sentido, el 1 de enero de cada año se actualizarán los salarios teniendo en cuenta el IPC del año anterior.
- Expirada la vigencia pactada (2021-2025), así como transcurridos los ejercicios 2026 y 2027 para los cuales está prevista una actualización del 0,5% por ejercicio, las tablas no sufrirán actualización alguna hasta que se firme el nuevo convenio. En este sentido, la futura actualización estará sujeta al resultado de la negociación entre las partes.

Los trabajadores percibirán el plus de transporte que vienen percibiendo hasta la fecha, si bien no se le actualizará en el presente convenio

#### ARTÍCULO 13. ANTIGÜEDAD.

El Club aplicará, automáticamente, unos aumentos salariales sobre el Salario Base Convenio y complemento adaptación categoría, a todos los trabajadores, con la excepción de aquellos trabajadores acogidos al Acta Única, en función de los años de servicio, de conformidad con la siguiente tabla:

Años de servicio	% de incremento acumulado
5 años de servicio	8%
10 años de servicio	15,50%
15 años de servicio	22,50%
20 años de servicio	30,50%
25 años de servicio	46,50%

#### ARTÍCULO 14. PLUSES DE ALTURAY APLICACIÓN DE PRODUCTOS TÓXICOS.

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

Dado que el plus se abona con carácter diario, por jornada partida efectivamente realizada, el Plus se liquidará a mes vencido. En la nómina del mes siguiente al de su generación.

#### ARTÍCULO 15. ROPA DE TRABAJO.

El Club dotará anualmente a las personas trabajadoras de la ropa de trabajo necesaria para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con las estaciones del año y en función de la actividad a desarrollar. Las personas trabajadoras usarán obligatoriamente la ropa de trabajo entregada, exclusivamente dentro de las instalaciones del Club y en la misma temporada en la que se les entregue.

Las personas trabajadoras de deportes recibirán anualmente por parte del Club, las siguientes dotaciones de ropa de trabajo:

Deportes:	Dos (2) juegos (verano e invierno) de camisas y pantalones
	Un (1) jersey para invierno
	Un (1) par de zapatos al año

Limpiador/Limpiadora:	Dos (2) juegos (verano e invierno) de uniformes de limpieza
Las personas trabajadoras de campo recibirán por parte del Club anualmente, la siguiente dotación de ropa de trabajo:	Dos (2) juegos de verano. Chaquetilla, pantalón y camisa.
	Dos (2) juegos de invierno. Pantalón de pana, camisa y jersey.
	Un (1) par de botas de cuero.
	Un traje de agua y botas. Cada dos años.
	Un chaquetón. Cada dos años.
Las personas trabajadoras de hostelería recibirán anualmente por parte del Club, la siguiente dotación de ropa de trabajo:	
Camareros/Camareras:	Dos (2) juegos (verano e invierno) de pantalones, camisas y corbatas
	Un (1) chaleco
	Un (1) par de zapatos
Cocina:	Dos (2) juegos (verano e invierno) de vestimenta completa propia de su labor de cocina.
	Un (1) par de zapatos

#### ARTÍCULO 16. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En aras de fomentar el desarrollo profesional de la plantilla y el generar un itinerario profesional para el personal del Club que les permita progresar económica y profesionalmente, el mapa profesional actual se redefinirá siendo las categorías profesionales que existirán desde la firma del presente Convenio las siguientes:

La plantilla del Club se distribuirá en tres departamentos o áreas:

- Área de Deportes.
- Área de Hostelería.
- Área de Campo.

A su vez, el personal de cada Área se encuadrará en los siguientes Grupos Profesionales.

- Responsable del Departamento: son aquellas personas trabajadoras que, por sus conocimientos y experiencia profesional, tienen la responsabilidad de gestionar algún departamento del Club, cumpliendo con las directrices recibidas de la Dirección. Dirigirá a los Ayudante a Responsable de Departamento y Profesionales y Personal base. Su nombramiento que tendrá lugar tras la firma del presente Convenio, será discrecional por la dirección del Club.

- Ayudante a Responsable del Departamento: son aquellas personas trabajadoras que poseyendo experiencia y formación suficientes, tienen encomendados trabajos de apoyo directo al responsable del departamento, los cuales son, a título meramente enunciativo, tareas de gestión, mantenimiento, dirección y aplicación de procedimientos, además de las tareas propias de las del Grupo Profesional de "Profesionales".

Se trata de un puesto de libre designación por la Dirección del Club, siempre que se cumplan con los requisitos mínimos de formación y experiencia. Dicho nombramiento se producirá, en su caso, tras la firma del presente Convenio. Si no fuera necesario en la estructura de un Departamento la existencia de un Ayudante a Responsable del Departamento, podría no haberlo.

- Profesional: son aquellas personas trabajadoras que con anterioridad a la firma del presente Convenio ocupaban alguna de las siguientes categorías: Responsable de Departamento A, Responsable de Departamento B, Apoyo a Responsable de Departamento C, D y E Personal de Departamento F, G y H, Responsable de Departamento (Bar/Cocina), Segundo Jefe de Área (Bar/Cocina), Responsable (Camarero/Cocinero), Ayudante (Camarero/Cocinero) y Auxiliar, Encargado, Oficial de Primera, Segunda, Ayudante y Peón. Estas personas trabajadoras tienen bajo su responsabilidad la realización de las tareas propias de cada departamento bajo el ámbito de supervisión de alguno de los superiores indicados sin una responsabilidad directa sobre otras personas trabajadoras.
- Personal Base. Se trata de aquel personal que se ha incorporado a la estructura del Club sin experiencia acreditada y reconocida por el Club previa. La permanencia en esta categoría se extenderá durante el plazo máximo de 4 años. Transcurrido dicho plazo, promocionarán a "Profesional".

La reclasificación de categorías se producirá con efectos del mes siguiente al que se produzca la firma del presente Convenio.

#### ARTÍCULO 17. AUSENCIAS JUSTIFICADAS.

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

- Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de pariente u hospitalización hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad en la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá el Club pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el Apartado 1º del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba la indemnización, se le descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en el Club.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Hasta 6 horas anuales para la asistencia a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo preavisar con 48 horas de antelación y debiendo presentar, a posteriori, la justificación oportuna. No obstante, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso.
- Además, la persona trabajadora tendrá derecho a dos jornadas de licencia retribuida,

que serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre el Club y la persona trabajadora que haya de disfrutarlas. El disfrute de estos días podrá realizarse cualquier día de la semana siempre que no lo hayan solicitado otras personas trabajadoras del mismo departamento y no haya ninguna circunstancia productiva (evento, torneo, etc.) que precise de la asistencia de la persona trabajadora.

#### ARTÍCULO 18. VACACIONES, FESTIVOS Y DESCANSO DIARIO.

Las personas trabajadoras acogidas a este Convenio, tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, por cada doce meses trabajados, durante los cuales la persona trabajadora percibirá el salario base, complemento adaptación de categoría, complemento ad personam, plus de disponibilidad, plan de pensiones, plus transporte y antigüedad.

El Club y el trabajador, deberán acordar mutuamente las fechas más oportunas para su disfrute, siempre antes del 31 de diciembre del año en vigor y, en ningún caso en los períodos de alta actividad, pudiendo pactarse incluso, el disfrute de las vacaciones de forma partida.

En concreto, tendrán la consideración de períodos de alta actividad en el Club, entre otros, la Semana Santa y el período comprendido entre el 1 al 31 de agosto, ambos inclusive, quedando tales fechas exceptuadas del disfrute de vacaciones, al tratarse de períodos de mayor actividad en el Club.

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

Además, las personas trabajadoras acogidas al presente convenio tendrán derecho a un descanso diario que no computará como trabajo efectivo ni supondrá la realización de descuento salarial alguno, de la siguiente duración:

- Área o Departamento de Hostelería: 20 minutos para el desayuno/descanso y 30 minutos para el almuerzo.
- Área o Departamento de Deportes: 20 minutos para el desayuno/descanso y 60m para el almuerzo.
- Área o Departamento de Campo: 20 minutos para el desayuno/descanso que computará como tiempo efectivo de trabajo.

El disfrute de estos tiempos de descanso diario se ajustará a la afluencia y el servicio a los socios y visitantes y a las necesidades del Club, de manera que el disfrute de los mismos no suponga dejar sin atención las responsabilidades de cada departamento.

#### ARTÍCULO 19. EXCEDENCIAS.

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

La persona trabajadora que, encontrándose en la situación de excedencia contemplada en este artículo pase a formar parte de la plantilla de otra sociedad o Club, perderá los derechos otorgados por ésta.

Cuando dos o más personas trabajadoras generen este derecho por el mismo sujeto causante, el Club podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización o funcionamiento.

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

#### ARTÍCULO 20. COMPLEMENTO DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD.

Enfermedad sin hospitalización: cuando una persona trabajadora cause baja por enfermedad que no requiera hospitalización, percibirá del Club un complemento a la prestación de incapacidad temporal que perciba de la Seguridad Social, hasta alcanzar el salario base convenio en su totalidad lo que incluye además del salario base, el complemento de adaptación categorías y la antigüedad, a partir del 16º día desde la fecha de inicio de la baja. Se excluyen expresamente cualquier otro complemento salarial que regularmente perciba el trabajador.

Accidente sin hospitalización: cuando una persona trabajadora del Club cause baja por accidente de trabajo sin hospitalización, percibirá desde el primer día del accidente, un complemento adicional a la prestación de incapacidad temporal que perciba de la Seguridad Social, hasta alcanzar el importe del salario base, complemento adaptación y la antigüedad en su totalidad. Se excluyen expresamente cualquier otro complemento salarial que regularmente perciba el trabajador.

Accidente de trabajo con hospitalización o Enfermedad con hospitalización: En los casos en los que una persona trabajadora acogida al presente Convenio cause baja por motivos de accidente de trabajo con hospitalización o de enfermedad con hospitalización, percibirá, mientras se encuentre en dicha situación, y tomando como referencia la base reguladora de la prestación de IT, un complemento a la prestación de incapacidad temporal que perciba de la Seguridad Social, hasta alcanzar las siguientes cuantías:

- El 100% de la base reguladora durante el primer mes de hospitalización.
- El 85% de la base reguladora durante el segundo mes de hospitalización.
- El 75% de la base reguladora a partir del tercer mes de hospitalización.

#### ARTÍCULO 21. PLAN DE PENSIONES.

El Club, como promotor, y las personas trabajadoras con contrato fijo que voluntariamente han accedido a ello (como partícipes), tienen concertado un Plan de Pensiones Colectivo y Complementario al oficial de la Seguridad Social, el cual está regulado de acuerdo con la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre y por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.

Las personas trabajadoras que voluntariamente lo deseen, podrán incorporarse al mismo aportando, como mínimo, la cantidad equivalente a la que aportará el Club, y que para la vigencia del presente Convenio se fija en 40,50 euros por mes y trabajador.

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

#### ARTÍCULO 22. SEGURO.

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

Muerte natural	10.000 euros
Muerte por accidente	20.000 euros
Muerte por accidente de circulación	30.000 euros
Incapacidad Permanente Total y Absoluta	15.000 euros
Gran Invalidez	10.000 euros

#### ARTÍCULO 23. AYUDA POR JUBILACIÓN ANTICIPADA.

En todos los casos en los que las personas trabajadoras acogidas a este Convenio pasen voluntariamente a la situación de jubilación, al cumplir la edad mínima legalmente exigida, o por hacer uso del derecho a la jubilación anticipada, conforme a lo establecido en el art. 208 de la LGSS, o norma que la sustituya, disfrutará de tres meses de licencia retribuida, que se disfrutará inmediatamente antes de su jubilación o jubilación anticipada, previa solicitud del trabajador.

#### ARTÍCULO 24. JUBILACIÓN FORZOSA

De conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el establecimiento de un sistema que posibilite la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social (jubilación obligatoria).

A estos efectos, y para que pueda darse tal jubilación obligatoria, se habrán de observar los siguientes requisitos:

- Que la persona trabajadora cumpla los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación.
- Que el Club contrate a una nueva persona trabajadora bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo. Tal contratación habrá de realizarse en un periodo no superior a 6 meses desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria.

A estos efectos, existe un procedimiento específico con la finalidad de que el Club gestione los trámites para proceder a la jubilación obligatoria.

En los casos en los que la persona trabajadora vea extinguida su relación laboral por jubilación obligatoria, tendrá derecho a la licencia regulada en el artículo anterior, debiendo ajustarse la fecha de la jubilación debidamente.

#### ARTÍCULO 25. IGUALDAD

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo contribuirán a garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Asimismo, en el Plan de Igualdad de Real Club de Golf Sotogrande, negociado en los términos establecidos Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se recogerán las medidas concretas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

#### ARTÍCULO 26. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Constituye acoso por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

#### Procedimiento general de actuación.

Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente sin perjuicio de la interposición, por parte de la víctima, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el caso de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la

víctima y el presunto acosador/a, siendo este último el que será objeto de movilidad, sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

Las partes firmantes se comprometen a crear la figura de la persona mediadora. Ésta se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, pero en cualquier caso tendrá la misma protección legal que ostentan las y los representantes sindicales. Su misión será la de canalizar las quejas y denuncias que se produzcan por acoso sexual o por razón de sexo. En el momento de recibir una denuncia, se pondrá en conocimiento de la representación legal de las y los trabajadores y la representación empresarial. Se creará una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación cuya composición será paritaria (dos personas de la parte social y dos personas de la parte empresarial) que procederá a investigar lo sucedido. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

La investigación tendrá varias fases:

En la primera se intentará que la persona presuntamente acosadora, se retracte de lo dicho o hecho. La segunda tendrá un carácter más formal y se desarrollará en el interior de la empresa.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de la denuncia tras los cuales emitirá un informe en el que se concretarán las actuaciones y sanciones pertinentes.

El contenido del régimen disciplinario será de aplicación a todos los trabajadores con independencia del cargo o posición que se ocupe en todo lo relativo al acoso sexual o por razón de sexo.

Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con trabajadores cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

#### Formación.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la realización de cursos de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para todos los trabajadores de la empresa, incluidos directivos. Además se comprometen a organizar cursos de formación específica para las personas implicadas en los procedimientos de prevención, control y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.

#### ANEXO 1.

#### TABLAS SALARIALES PARA 2021

	2021	
	Salario Base (Anual)	Salario Base (Mensual 15 pagas)
Responsable de Departamento	26.601€	1.773,40€
Ayudante al Resp. Del Departamento	21.813€	1.454,18€
Profesional	16.504€	1.100,27€
Personal Base	14.250€	950€

Para los ejercicios siguientes se procederá a la actualización de los salarios de conformidad con lo estipulado en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

#### ANEXO 2:

#### HORARIO

El horario habitual de trabajo se establecerá de acuerdo con las necesidades propias de cada departamento y que básicamente son:

#### HORARIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ENCUADRADAS EN EL DEPARTAMENTO O ÁREA DE HOSTELERÍA

El servicio de Hostelería se abrirá diariamente a las 8:00 horas durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, que se abrirá a las 7:30 horas.

La hora de cierre dependerá de la época del año:

- Durante los meses de noviembre, diciembre y enero:
- De lunes a jueves, y domingos, las 19:00 horas.
- Viernes y sábados, la 1:00 de la madrugada.
  - Durante el mes de junio:
- De lunes a jueves, y domingos, las 21:00 horas.
- Viernes y sábados, la 1:00 de la madrugada.
  - Durante los meses de julio y agosto:
- De lunes a domingo, las 2:00 de la madrugada.
  - Durante los meses de febrero, marzo, abril, mayo, septiembre y octubre:
- De lunes a jueves, y domingos, las 20:00 horas.
- Viernes y sábados, la 1:00 de la madrugada.

Las anteriores indicaciones de horas de apertura y de cierre podrán ser modificadas por el Club, en aquellas situaciones en las que se celebre un evento entre semana o en fin de semana cuyas horas de inicio y fin no coincidan con las anteriores.

Las personas trabajadoras de este servicio combinarán los turnos de tal manera que se cubran las necesidades en cada época, así como los eventos indicados en el párrafo anterior.

La apertura del Restaurante durante el mes de agosto y épocas en las que así se requiera, se regirá por horarios separados, de tal manera que, si este servicio se realiza fuera de la jornada laboral, tanto la contratación del personal necesario como la remuneración serán acordadas separadamente.

#### HORARIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ENCUADRADAS EN EL DEPARTAMENTO O ÁREA DE DEPORTES

Oficinas: De lunes a viernes (todo el año): de 8h a 16 horas.

Cuarto de Palos: Abrirá diariamente a las 8:00 horas durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, que se abrirá a las 7:30 horas. La hora de cierre

se adaptará a la época del año que se trate. Las personas trabajadoras combinarán los turnos de tal manera que el servicio de entrega de palos y despacho de bolas de prácticas se cubra en cada época.

**Caddie Master:** Abrirá diariamente a las 8:00 horas durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, que se abrirá a las 7:30 horas. La hora de cierre se adaptará a la época del año que se trate. Las personas trabajadoras combinarán los turnos de tal manera que los servicios del departamento se cubran en cada época.

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

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

#### HORARIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ENCUADRADAS EN EL DEPARTAMENTO O ÁREA DE CAMPO

La plantilla fija y fija discontinua, que consta en alta en el Club en fecha 31 de enero de 2021 trabajará en horario de lunes a viernes de 7:00 a 15:00 en el siguiente horario:

	Horario
Enero	7:25 a 15:00
Febrero	7:25 a 15:00
Marzo	7:25 a 15:00
Abril	7:00 a 14:35
Mayo	7:00 a 14:35
Junio	7:00 a 14:35
Julio	7:00 a 14:35
Agosto	7:00 a 14:50
Septiembre	7:25 a 15:00
Octubre	7:25 a 15:00
Noviembre	7:25 a 15:00
Diciembre	7:25 a 15:00

Sin perjuicio de lo anterior, el Club podrá contratar al personal necesario en la jornada y horario precisos para garantizar el mantenimiento y cuidado del campo, para la cobertura de la franja horaria de 7:00 a 20:30 horas de lunes a domingo.

Además, resultarán de aplicación las normas estipuladas en el siguiente Anexo 3 con respecto al trabajo en fines de semana y festivos.

#### ANEXO 3.

#### TRABAJO EN FESTIVOS Y FINES DE SEMANA DEL PERSONAL DE CAMPO

A. Cobertura del trabajo de fines de semana y festivos por parte de la actual plantilla del campo y del personal que se pudiera contratar en el futuro para trabajar en idénticas franjas horarias y días que dicho personal.

La prestación de servicios de mantenimiento del campo durante los fines de semana y festivos del personal que en el momento de la firma del presente Acuerdo está contratado por el Club o que pudiera ser contratado en el futuro con el mismo horario que aquel, se regirá por las siguientes condiciones:

- Su prestación de servicios se producirá durante cuatro horas cada día del fin de semana o festivo del que se trate.
- En el caso de los fines de semana, se prestarán servicios uno de cada 3 fines de semana, en el horario: 7:00h a 11:00h.

• Las actividades a desarrollar serán las que sean encomendadas por el Director de Campo en función del momento del año y las necesidades del mantenimiento.

• En cualquier caso, lo anterior no puede suponer la vulneración de las normas en materia de descansos diarios y semanales.

B. Contratación de nuevo personal para el desarrollo de trabajo en festivos, fines de semana y de lunes a domingo.

En conexión con el derecho del Club para contratar al personal necesario en la jornada y horario precisos para garantizar el mantenimiento y cuidado del campo, para la cobertura de la franja horaria de 7:00 a 20:30 horas de lunes a domingo, se establecen, a título meramente enunciativo, las siguientes fórmulas de contratación:

1. Con el objeto de complementar las labores de mantenimiento que se llevan a cabo por la plantilla fija del RCGS, el Club podrá proceder a la contratación de personal bajo cualquier modalidad contractual para el desarrollo de servicios de mantenimiento del campo de golf para todas o algunas de las siguientes franjas horarias:

- Durante las tardes de lunes a domingo y festivos, en cualquier franja horaria entre las 15:00 horas y hasta las 20:30 horas, es decir, hasta 5:30 horas de trabajo efectivo.
- Durante los festivos en cualquier franja horaria entre las 7:00h y las 12:00h, hasta 5 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo indicado en el apartado anterior con respecto a las tardes.

2. Durante todos o algunos de los fines de semana del mes en cualquier franja horaria entre las 7:00h y las 12:00h, hasta 5 horas de trabajo efectivo. Las actividades a desarrollar serán las que sean encomendadas por el Director de Campo en función del momento del año y las necesidades del mantenimiento.

C. Compensación del trabajo en fines de semana y festivos. Por la realización de los servicios de mantenimiento del campo de golf en fines de semana y días festivos, los trabajadores de campo percibirán:

- En el caso de los empleados a los que resulte de aplicación la Estipulación (A) de este Acuerdo, un plus de carácter mensual por importe de 245 euros brutos.
- En el caso de los empleados a los que resulte de aplicación la Estipulación (B) del presente Acuerdo, un plus de carácter mensual por importe de 245 euros brutos.
- El personal que se contrate para desarrollar sus funciones de manera exclusiva durante los festivos y/o fines de semana no percibirá los anteriores complementos, por producirse la totalidad de su jornada ordinaria en dichos días.

Tanto en relación con los trabajadores a los que resulte de aplicación las Estipulaciones (A y B), se aplicarán las siguientes reglas:

- Los citados Pluses no están sujetos al régimen de actualización salarial pactado en el presente Convenio, manteniéndose inalterados.
- En el caso de que el personal no prestara servicios de trabajo en fines de semana y/o festivos por cualquier tipo de circunstancias, por ejemplo, sin ánimo de exhaustividad en situación de incapacidad temporal o vacaciones, se le descontará la parte proporcional.

El día 25 de diciembre y 1 de enero se compensará adicionalmente con 75 euros/día para cada empleado del campo que trabaje dichos días.

#### D. Permuta de turnos.

Será posible que dos trabajadores permuten sus turnos, siempre que ostenten la misma categoría y especialización y se cuente con el visto bueno de la Dirección de Campo. La negativa a la permuta sólo podrá producirse por motivos debidamente justificados por el Director de Campo.

#### ACUERDO POST FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO

Tras la reciente firma del nuevo convenio, se acuerda entre el Club y el Comité de Empresa que los trabajos de fines de semana y festivos entren en vigor el 1 de enero de 2022. Los trabajadores que actualmente vienen realizando estos trabajos, lo seguirán haciendo, pero cobrando ya el complemento de fines de semana a precio de 245€ tal y como recoge el nuevo convenio.

Y para que así conste se firma este documento a 4 de noviembre de 2021.  
Fdo.: D. Kostka Horno Elósegui. Fdo.: D. Francisco Jesús Ríos Muñoz. Fdo.: D. Patrick Allende Dyer. Fdo.: D. J. Manuel Carrasco Valero. Fdo.: D. Miguel Aranguren Delgado. Fdo.: D. Ismael Pérez Sánchez. Fdo.: D. Jose Manuel Barrera Borrego. **Nº 58.475**

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### ENTIDAD PUBLICA EMPRESARIAL TUGASA TURISMO GADITANO

#### ANUNCIO

El Consejo de Administración de la EPEL TUGASA, el día 27 de mayo de 2022 adoptó por unanimidad al punto Primero del Orden del día el siguiente acuerdo:

Dadas las dudas sobre el alcance de la aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, a la EPEL TUGASA, se emitió informe al respecto de la consultora externa en asesoría laboral de esta entidad, así como informe jurídico de esta Administración General, que se adjuntan a este expediente. Igualmente fue consultada la Secretaría de la Entidad.

Visto que, por tanto, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre es aplicable a la EPEL TUGASA, en virtud de la disposición adicional séptima de la citada norma sobre extensión del ámbito de aplicación de los procesos de estabilización.

Visto que, tras reunión celebrada el 16 de mayo del presente con el Comité de Empresa, se emitió informe definitivo por la responsable de recursos humanos sobre la relación de puestos relativa a procesos de estabilización y procesos selectivos de la EPEL TUGASA.

#### PERSONAL LABORAL: PROCESO DE ESTABILIZACIÓN.

CENTRO DE TRABAJO	CATEGORÍA LABORAL	PUESTO	TIPO DE CONTRATO
H. CONVENTO SAN FRANCISCO VEJER FRA	VIGILANTE NOCHE	VIGILANTE NOCHE	LABORAL INDEFINIDO
H. CONVENTO SAN FRANCISCO VEJER FRA	COCINERO/A	COCINERO/A	LABORAL INDEFINIDO
H. CONVENTO SAN FRANCISCO VEJER FRA	CAMARERA PISOS	CAMARERA PISOS	LABORAL INDEFINIDO

Visto informe de la jefa de contabilidad de la EPEL sobre dotación presupuestaria de los procesos de selección en las Previsiones de Ingresos y Gastos para el ejercicio 2022 de la EPEL TUGASA, aprobados por el Consejo de Administración en fecha 3 de diciembre de 2021.

Visto que la legislación aplicable es la siguiente:

- La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- La Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.
- Los Estatutos de la EPE TUGASA. Turismo Gaditano.

Visto, por tanto, que la EPEL deberá aprobar procesos de estabilización para aquellos puestos de naturaleza estructural, que estén o no dentro de la plantilla de recursos humanos, estén dotados presupuestariamente, y hayan estado ocupados de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Examinada la plantilla de personal, cumplen los requisitos exigidos legalmente y, por tanto, resultan susceptibles de ser incluidos en la relación de puestos para la estabilización del empleo temporal los siguientes puestos: