

CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO**CADIZ****CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA****GOLF NOVO SANCTI PETRI, S.A.****CÓDIGO CONVENIO: 1102452****Artículo 1. Ámbito funcional y personal.**

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Golf Novo Sancti Petri, S.A., en sus centros de trabajo para aquellas actividades relacionadas con las actividades deportivas y complementarias.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio se le aplicará a todos los trabajadores/as de la Empresa Golf Novo Sancti Petri, S.A., independientemente de la categoría profesional de los trabajadores/as o de la modalidad de contrato de éstos. A excepción de los cargos de alta dirección determinados en el artículo 1, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores/as Ley 8/1980, de 10 de Marzo y publicado en el BOE núm. 64 de 14 de Marzo de 1.980.

Artículo 3. Garantía personal.

Si algún trabajador/a tuviese una suma de devengos en cómputo anual superior a la que pueda corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, comenzando el día 1 de Enero de 2003 y terminando el día 31 de Diciembre de 2005.

El presente convenio se aplicará en todo su contenido, mientras tanto no se negocie un nuevo convenio, entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, independientemente de la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El presente convenio será prorrogado tácitamente de año en año si no es denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.



En el supuesto que no mediara denuncia, por cualquiera de las partes, los conceptos económicos y salariales se incrementarán en lo que haya subido el IPC en los doce meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de forma distinta para cada grupo de trabajadores/as que compone la plantilla de la Empresa, estableciéndose los siguientes Grupos y Jornadas:

Grupo 1º. Personal de mantenimiento del campo de golf.

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tendrán una jornada de 38 horas semanales, distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer una distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

Grupo 2º. Caddy máster y recepcionista.

A los trabajadores/as comprendidos en este grupo se les considerará el año natural dividido en dos períodos, para atenderse a las necesidades de la explotación de la Empresa:

A) En el periodo comprendido en los meses de Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre, los trabajadores/as tendrán una jornada semanal de 40 horas, distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer una distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

B) En el periodo comprendido en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Octubre, Noviembre y Diciembre, los trabajadores/as tendrán una jornada de 36 horas semanales distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer la distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

C) Para una mejor realización de los servicios de los apartados A y B, se establecerán turnos rotativos entre los trabajadores/as que componen el Grupo, de forma que ningún trabajador/a realice trabajo más de un Domingo o Festivo consecutivo.

Los trabajadores/as que cojan las vacaciones en los meses con jornada semanal de 36 horas, tendrá la Empresa que compensar el exceso de las horas trabajadas en el periodo de las 40 horas semanales, con días de más de vacaciones.

Grupo 3º. Secretaria y administración.



Los trabajadores/as encuadrados en este grupo tienen una jornada de 38 horas semanales, distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer una distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

Grupo 4º. Personal de limpieza.

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tendrán una jornada de 38 horas semanales, distribuidas en 6 días a la semana. Con el fin de cubrir los domingos y festivos, siempre que sea necesaria realizar la actividad, se creará un turno rotativo entre los trabajadores/as del grupo, de forma que ningún trabajador/a realice trabajos más de un domingo o festivo consecutivo.

Grupo 5º. Personal de cocina y bar-cafetería.

A los trabajadores/as comprendidos en este grupo se les considerará el año natural dividido en dos periodos, para atenderse a las necesidades de la explotación de la Empresa:

A) En el periodo comprendido en los meses de Abril. Mayo, Junio, Julio, Agosto y

Septiembre, los trabajadores/as tendrán una jornada semanal de 40 horas, distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer una distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

B) En el periodo comprendido en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Octubre, Noviembre y Diciembre, los trabajadores/as tendrán una jornada de 36 horas semanales distribuidas en 6 días a la semana. Dicho grupo podrá establecer la distribución de la jornada semanal de lunes a viernes, siempre que se acuerde entre las partes.

C) Para una mejor realización de los servicios de los apartados A y B, se establecerán turnos rotativos entre los trabajadores/as que componen el Grupo, de forma que ningún trabajador/a realice trabajo más de un Domingo o Festivo consecutivo.

Los trabajadores/as que cojan las vacaciones en los meses con jornada semanal de 36 horas, tendrá la Empresa que compensar el exceso de las horas trabajadas en el periodo de las 40 horas semanales por días de más de vacaciones.

Todos los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo tendrán como mínimo un día y medio de descanso semanal.

Ningún trabajador/a acogido al presente Convenio Podrá trabajar más de 1.725 horas al año.





La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as, a principio de cada año, confeccionarán un calendario laboral de los distintos grupos de actividad que configura la empresa.

Dicho calendario podrá sufrir modificaciones en situaciones excepcionales, siempre que exista acuerdo con los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 6. Gratificaciones extraordinarias.

Todo trabajador/a afectado por este Convenio, tiene derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias, de 30 días de salario base establecido en el presente Convenio, más complemento de antigüedad, que se abonará en las -siguientes fechas:

- Paga de Julio, antes del 15 de Julio.
- Paga de Navidad, antes del 22 de Diciembre.
- Paga de Marzo, antes del 15 de Marzo de cada año.

Artículo 7. Período de prueba.

El periodo de prueba no podrá exceder de 6 meses para los técnicos superiores; de 3 meses para los de grado medio y para el resto del personal el periodo de prueba será de 30 días.

Artículo 8. Ayuda a la enseñanza y a disminuidos físicos o psíquicos.

Con el fin de ayudar a sufragar los gastos de la enseñanza y de ayudar a los trabajadores/as que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos, se establecen las siguientes ayudas:

Primero:

- A) Los trabajadores/as que tengan hijos en Preescolar y Enseñanza Primaria, percibirán una ayuda de 11,52 euros mensuales por hijo.
- B) Los trabajadores/as que tengan hijos en Enseñanza Secundaria, percibirán una ayuda de 12,29 euros mensuales por hijo.
- C) Los trabajadores/as que tengan hijos en Carrera Universitaria, percibirán una ayuda de 13,07 euros mensuales por hijo.

Segundo:

- A) La empresa ayudará con la cantidad de 53,82 euros mensuales, a todos los trabajadores/as que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos. Los



trabajadores/as deberán justificar tales casos oficialmente.

B) En el caso de soltero y cabeza de familia que tenga hermano disminuido físico o psíquico, o en periodo de estudios, previa justificación correspondiente, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos indicados.

Artículo 9. Póliza de seguro.

La Empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro para sus trabajadores/as que cubra como mínimo los siguientes riesgos:

A) Muerte natural o Invalidez Permanente Total o Absoluta derivada de cualquier causa 8.756,52 euros.

B) Por accidente mortal de trabajo 17.513,04 euros.

C) Muerte por Accidente de tráfico 26.269,56 euros.

La presente póliza deberá estar contratada con la entidad aseguradora antes de transcurrir un mes después de la firma del Convenio Colectivo.

Dicha póliza será de aplicación a los trabajadores/as mientras tanto no sea sustituida por otra en la negociación del Convenio.

Artículo 10. Complemento en caso de accidente y enfermedad.

A) La Empresa completará a sus trabajadores/as cuando estos causen baja por accidente laboral, enfermedad profesional y en ingreso hospitalario el 100 por ciento de la base de cotización correspondiente desde el 1º día de baja.

B) Cuando la baja se produzca por enfermedad común la empresa complementará hasta el 65% de la correspondiente base de cotización desde el 1º día de la baja hasta el 7º; el 75% del 8º día de la baja hasta el 14º y el 100 por ciento a partir del 15º día.

C) El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante correspondiente reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudiera existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

La empresa y los trabajadores/as procurarán no realizar horas extraordinarias por estar atravesando en nuestra provincia una grave situación de paro.



Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, se realizarán debiendo informarse a los representantes de los trabajadores/as sobre el número y las causas de las mismas, y respetando el límite de 80 horas al año como máximo. Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal de trabajo se considerarán como horas extras y se abonarán con un incremento mínimo de 75% sobre el valor de la hora ordinaria y de acuerdo con la fórmula establecida en el presente artículo:

$$V.H.O. = \frac{(SB + CPT + CP) \times 6 + RD + CVP}{52}$$

$$HET / 52$$

Interpretación de los signos:

VHO= Valor Hora Ordinaria.

SB= Salario base.

CPI= Complemento Puesto de Trabajo.

CP= Complemento Personal.

RD= Retribución Dominical.

CPV= Complemento de Vencimiento Periódico.

HET= Hora Efectiva de Trabajo.

Artículo 12. Vacantes.

La Empresa se compromete a dar oportunidad a sus productores para cubrir las vacantes en las categorías superiores, mediante correspondiente examen de capacidad.

Artículo 13. Realización de funciones.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo no podrá realizar otras funciones distintas a las de su categoría para la cual fue contratado.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, se deja libertad para que los trabajadores/as y la Empresa puedan pactar la realización de trabajos distintos a la categoría específica para la cual fue contratado el trabajador/a, quien no podrá ver mermado los devengos que venía percibiendo por su categoría profesional o para la que fue contratado.





Cuando un trabajador/a realice trabajo superior al de su categoría, cobrará el salario correspondiente a la categoría superior. .

Artículo 14. Ayuda de jubilación.

En todos los casos en que los trabajadores/as afectados por este Convenio pasen a la situación de jubilación. La empresa abonará en concepto de premio de retiro dos mensualidades de salario base convenio.

Artículo 15. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores/as uniforme completo y consistirá, como mínimo, en traje y zapato adecuado a la época de verano y de invierno, obligándose el trabajador/a a mantenerlo en buen estado. El trabajador/a está obligado a utilizar la ropa de trabajo o uniforme durante la jornada laboral.

Para el personal de campo, se le facilitará por parte de la empresa, pantalón, chaquetilla, camisa, zapatos y guantes, en época de verano y; en época de invierno se le entregará, pantalón, camisa, chaquetilla, zapatos, guantes y una chaqueta de abrigo.

La chaqueta de abrigo tendrá una vigencia de 3 años y en supuesto de que ésta se deteriore por causa no imputable al trabajador/a, la empresa tendrá la obligación de reponerla.

La entrega de las mencionadas prendas de trabajo se hará, por parte de la empresa, en el mes de Mayo las de verano y en el mes de Octubre las de invierno.

En la elección de la ropa de trabajo, participarán los delegados de personal para su opinión sobre la idoneidad de las mismas en lo referente a su calidad que y sean apropiadas a la época de verano e invierno.

En el caso que la empresa no facilite las prendas anteriormente mencionadas, vendrá obligada a abonar a los trabajadores/as por cada día trabajado 1,16 euros.

Artículo 16. Antigüedad.

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa para todos los trabajadores/as acogidos al presente convenio, se establecen en la forma siguiente:

- 2 años de servicio 5%.
- 5 años de servicio 10%.
- 10 años de servicio 20%.





- 15 años de servicio 23%.
- 20 años de servicio 26%.
- 25 años de servicio 30%.

Estos aumentos se calcularán sobre el salario convenio.

Lo dispuesto en la relación anterior, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, cuando se adquiera un aumento por tiempo de servicio conforme a la tabla, la empresa solo podrá ejercer el derecho de absorción y compensación hasta un 50% de la cuantía resultante en la mejora absorbible que la empresa tiene establecida con carácter individual.

Artículo 17. Festivos y domingos trabajados.

Los trabajadores/as que por cualquier circunstancia realicen trabajos en festivos o domingos, percibirán por dicho día un aumento del 50% sobre el salario correspondiente a su categoría profesional, siempre que dichos días estén dentro de la jornada semanal, todas las horas que superen dicha jornada serán considerada horas extraordinarias.

Los trabajadores/as que tengan que realizar trabajos en domingo o festivo, lo harán de forma alterna y no consecutiva.

Artículo 18. Licencias.

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

A) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando portal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C) Dos días por traslado del domicilio habitual.

D) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos





trabajen.

E) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o aun disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

F) Cualquier mujer que esté embarazada tiene derecho, con ocasión del parto, a un periodo de suspensión de la actividad laboral de dieciséis semanas ininterrumpidas de duración y de dieciocho semanas cuando el parto sea múltiple, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

G) 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 periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el Apartado 1º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores/as. En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se le descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en la Empresa.

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

Artículo 19. Asuntos propios.

Los trabajadores/as acogidos al presente convenio tendrá derecho a 5 días al año de asuntos propios, sin que los trabajadores/as tengan derecho a percibir remuneración alguna, teniendo que preavisar a la empresa con 36 horas de antelación como mínimo al día de la licencia, con la autorización de la empresa.

Artículo 20. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio, tendrán derecho a 30 días anuales de vacaciones, pudiéndose disfrutar de forma consecutiva o en dos periodos de 15 días cada uno, durante los cuales el trabajador/a percibirá el sueldo íntegro más el complemento de antigüedad.



La Empresa, de acuerdo con los Delegados de Personal, confeccionará en el primer trimestre de cada año el calendario de vacaciones, con el fin de que los trabajadores/as tengan conocimiento de la fecha del disfrute con suficiente antelación.

El inicio del periodo vacacional comenzará para todos los trabajadores/as, una vez disfrutado el descanso semanal.

La Empresa adoptará las medidas oportunas, para que todo el personal haya disfrutado de las vacaciones, antes del 31 de Diciembre.

Artículo 21. Jubilación anticipada.

Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo podrán solicitar la Jubilación Anticipada a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 14/81, de 20 de Agosto, simultáneamente a la solicitud de jubilación, la Empresa procurará contratar a tantos trabajadores/as como bajas producidas, que sean jóvenes o perceptores del subsidio de desempleo, siendo estos contratos de la misma naturaleza que tenían los trabajadores/as que acreditaron la jubilación.

Artículo 22. Contrato de interino.

Tendrá la consideración de contrato de interino el trabajador/a a que sustituye al trabajador/a que se separa de la Empresa, pero con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

La duración del contrato de interino será la del tiempo que dure y subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador/a sustituido.

El contrato de interinidad se extinguirá por la reincorporación del trabajador/a sustituido.

Artículo 23. Contrato de relevo.

El contrato de relevo se aplicará de acuerdo entre las partes, pudiendo los trabajadores/as que tengan al menos 60 años y cuando reúnan las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, el reducir su jornada de trabajo y de salario entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100. En este caso, la empresa está obligada a contratar a otro trabajador/a a tiempo parcial simultáneamente, para cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que se sustituye. Todo ello de conformidad con el R. D. Ley 15/1998 de 27 de Noviembre.

Artículo 24. Contrato a tiempo parcial.

Tendrá esta condición de contrato a tiempo parcial aquel en virtud del cual el



trabajador/a es contratado para prestar sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el presente Convenio, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores/as, modificado por el R. D. Ley 15/1998, de 27 de noviembre.

No podrá contratarse mediante esta modalidad de contrato a trabajadores/as con una jornada inferior a 3 horas, en los contratos se especificará el número de horas semanales o anuales.

En los contratos a tiempo parcial se indicarán la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo. En los casos de aumento de plantilla, los trabajadores/as a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevos contratos para trabajar a tiempo completo.

Los trabajadores/as a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as a tiempo completo y se calcularán conforme a la retribución mensual que viniesen percibiendo por su contrato a tiempo parcial. La Empresa afectada por este Convenio, no podrá realizar un porcentaje de contratos a tiempo parcial superior a un 15% en relación con la plantilla a tiempo pleno.

Artículo 25. Contrato para la formación.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, y que el mismo será siempre retribuido de la forma que más adelante se dispone.

Este tipo de contrato se podrá celebrar con trabajadores/as de 16 a 20 años de edad, ambos inclusive.

Igualmente se aplicará este artículo a los trabajadores/as minusválidos.

El número de contratos formativos que la empresa podrá concertar, no será superior al fijado en la siguiente escala:

De 6 a 10 trabajadores/as; dos contratos para la formación.

De 11 a 35 trabajadores/as; tres contratos para la formación.

De 36 a 45 trabajadores/as; cuatro contratos para la formación.

De 46 a 60 trabajadores/as; cinco contratos para la formación.

De 61 a 100 trabajadores/as; seis contratos para la formación.

Para determinar el número de trabajadores/as antes referido, se excluirá a los



vinculados a la empresa con contrato de formación.

La retribución de los trabajadores/as sujetos a este contrato, será la siguiente:

- Un 66% de salario, para el contrato de formación de primer año.
- Un 70% de salario, para el contrato de formación de segundo año.

Los referidos porcentajes irán en función de la categoría profesional donde el trabajador/a esté ejercitando la formación.

El tiempo dedicado a la formación, fuera del puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 15% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo.

Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estará de acuerdo con lo establecido en el artículo 11, párrafo 2º, referente a contratos formativos de la Ley 63/97, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, texto refundido aprobado por R. D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo.

Artículo 26. Plus de transporte.

Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio percibirán 1,53 euros por día trabajado en concepto de plus de transporte.

Artículo 27. Plus para los cortadores de green.

Los trabajadores/as que realicen el cometido de corte de green los sábados, percibirán como complemento salarial un plus de 10,00 euros por dicho cometido.

Artículo 28. Plus de disponibilidad.

Si algún trabajador/a accediese a estar localizable fuera de su horario de trabajo se le abonará 30,86 euros mensuales como plus de disponibilidad, independientemente de las horas que pudiera realizar fuera de su jornada, que serán abonadas como horas extraordinarias.

Artículo 29. Plus de toxicidad y peligrosidad.

Los trabajadores/as que tengan que realizar sus funciones de trabajo con riesgos para su salud tendrán un plus de Toxicidad o Peligrosidad, que se abonará de la siguiente forma:

Aquellos cuyo cometido habitual sea la aplicación de productos fitosanitarios, que se establece en 30,00 euros mensuales en concepto de plus por Toxicidad. Aquellos que en época de poda de pinos tengan el cometido de llevar a cabo



dicha poda y deban elevarse por cualquier medio, cobrarán un plus, que se establece en 30,00 euros mensuales en concepto de plus por Peligrosidad.

Para los trabajadores/as que realicen esos cometidos esporádicamente, se les incluirá en la nómina mensual un plus de 3,00 euros porcada día que lo realice. Para que este artículo tenga efectividad, los trabajadores/as que lo realicen deberán acatar con la máxima disposición todas las medidas de seguridad que estén establecidas

Artículo 30. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores/as que realicen su jornada laboral en horario comprendido entre las 0:00 horas y las 6:00 horas percibirán un incremento del 10% sobre el salario base convenio porcada hora trabajada durante ese intervalo horario. Para el segundo año de vigencia del presente convenio, el incremento será del 18% y para el tercer año el 25%.

Artículo 31. Incremento salarial.

El incremento salarial para el año 2003, se establece en el 3"5 %.

El incrementos salarial para el segundo año de vigencia, 2004, se establece en el IPC habido al 31/12/2003 más un 0"75% sobre todos los conceptos económicos.

El incrementos salarial para el tercer año de vigencia, 2005, se establece en el IPC habido al 31/12/2004 más un punto sobre todos los conceptos económicos.

Artículo 32. Revisión salarial.

Revisión Salarial 2003: Si llegado el31 de Diciembre de 2003, el IPC de los 12 meses anteriores resultara superior al 2"5%, se efectuara una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento será con efectos retroactivos de 1º de Enero de 2003 y se aplicará sobre todos los conceptos económicos, sirviendo como base para el incremento salarial del año 2.004.

Revisión Salarial 2004: Si llegado el 31 de Diciembre de 2004, el IPC de los 12 meses anteriores resultara superior al incremento pactado, se revisarán con carácter retroactivo al 01!01/2004 todos los conceptos económicos y salariales más el 0,5% sirviendo la cantidad resultante como base de cálculo para el incremento que se pacte para el convenio del 2005.

Revisión Salarial 2005: Si llegado el 31 de Diciembre de 2005, el IPC de los 12 meses anteriores resultara superior a! incremento pactado, se revisarán con carácter retroactivo al 01/01/2005 todos los conceptos económicos y salariales más el 0,75% sirviendo la cantidad resultante como base de cálculo para el incremento que se pacte para el convenio del 2006.



Artículo 33. Salud laboral.

Promover la observación de la normativa en materia de Salud Laboral.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa en materia de Salud Laboral.

Estudiar e investigar la situación del Centro de Trabajo en la forma necesaria para tener un conocimiento permanente y actualizado de los riesgos existentes en el Centro de Trabajo.

Proponer al empresario la adopción de medidas preventivas, incluyendo la realización de evaluaciones de las condiciones del medio ambiente de trabajo, así como las medidas dirigidas a mejorar los niveles de protección de la salud de los trabajadores/as.

Proponer al Comité de Salud Laboral para su debate en él, la adopción de medidas preventivas.

Proponer a los representantes de Personal el ejercicio de sus competencias en materia de prevención de riesgos.

Realizar cuantas funciones le sean encomendadas o delegadas por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 34. Comisión mixta de interpretación. Seguimiento y vigilancia del presente convenio colectivo.

1º. Composición de la comisión paritaria. Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Aplicación y de Seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellos que emanen de la Legislación Laboral Vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por los miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio, independientemente de los Asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

2º. Competencia de la comisión mixta. La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio y cuantos conflictos de trabajo, tanto colectivo como individual, surjan de la aplicación de la Legislación Laboral vigente en cada momento.

Todos los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo, como la empresa, cuando tengan problemas de interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio Colectivo o de lo establecido en la Legislación





Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática de la Empresa.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

3º. Procedimiento de la comisión mixta. Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y trabajadores/as cuando tengan conflictos laborales, se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria en el plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviara el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y cuantía información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Convocatoria de la comisión paritaria. La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

Domicilio de la comisión paritaria. El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en el domicilio de la Empresa Golf Novo Santi Petri, Chiclana de la Frontera.

Sistema de resolución de conflictos laborales. Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo.





Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores/as y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 35. Garantías de comité de empresa y delegados.

1. Recibir información de la Empresa que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuraciones de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

C) Planes de Formación Profesional de la Empresa.

D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

E) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informes cuando la función, absorción o modificación del "Status Jurídico" de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por fallas muy graves.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se





utilizan.

8. Ejercer una labor:

A) De vigilancia, en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales Competentes.

B) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores/as.

9. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 36. Derechos de los delegados.

20 horas mensuales retribuidas para ejercer su función.

- Los trabajadores/as podrán reunirse en el Centro de Trabajo, siendo retribuidas por la Empresa un máximo de 12 horas anuales dentro de la jornada laboral.

- La Empresa se compromete a descontar directamente del salario de sus trabajadores/as, si así lo solicitaran por escrito, el importe de la Cuota Sindical, cuya cuantía se entregará al Sindicato que indique el trabajador/a.

Artículo 37. Recibo de salarios y pago.

La Empresa afectada por el presente Convenio quedará obligada a entregarle a sus trabajadores/as en el momento de abonarles sus salarios, un recibo (del modelo oficial), en el que consten con toda claridad los siguientes datos:

a) Los datos de la Empresa y los profesionales y personales del trabajador/a.

b) El periodo de tiempo que se paga, la cantidad total y real en pesetas (Euros) ganados por el trabajador/a, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por los que se cobra.

El pago se efectuará dentro de la jornada laboral.

Disposición adicional primera.

Fomento de la contratación indefinida. Los abajo firmantes del presente Convenio, como establece la Disposición Adicional 1ª, en su punto 2º, apartado B de la Ley 63/97, de 26 de Diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del



Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, amplían el ámbito temporal del presente Convenio Colectivo los beneficios establecidos para la transformación en fijos de los contratos eventuales a los que hace referencia la Disposición antes mencionada, del acuerdo para la estabilidad en el empleo publicado el 17 de Mayo de 1.997 en el B. O. E.

Asimismo la empresa podrá acogerse a los incentivos establecidos en el Decreto de la conserjería de Trabajo de la Junta de Andalucía nº 199/97, de 29 de Julio en su artículo 15, del Programa de Empleo de esta Comunidad Autónoma.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajador/as, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso apuestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Disposición adicional tercera.

Los/ as representantes de los trabajadores/as y la Empresa se reunirán de forma trimestral para el análisis del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación a los/as trabajadores/as por razón de sexo o cualquier otro motivo discriminatorio.

Disposición adicional cuarta.

Para el personal de jornada completa, cuyo horario tan solo prevea una hora para almorzar, la empresa le proporcionará la comida en el comedor destinado para ello.

Si la empresa tuviese algún problema a la hora de cubrir la comida al personal antes mencionado, se creará un nuevo concepto en nómina llamado "DIETAS" cuyo importe quedará pendiente de concretar.

Clausula transitoria.

La Empresa abonará los atrasos del convenio junto a la mensualidad que se esté devengando a la firma del convenio.

Tabla de salarios del convenio de la empresa Golf Novo Sancti Petri.

Categorías	Salario 2003
------------	--------------

Titulado Superior	1.025,22
Titulado grado medio	817,19
Jefe de Departamento	815,22
Oficial 1ª Administrativo	813,02
Oficial 2ª Administrativo	776,97
Auxiliar Administrativo	766,98
Comercial	811,05
Relaciones Públicas	811,05
Recepcionista	764,69
Auxiliar recepcionista	743,40
Telefonista	764,69
Oficial 1ª mantenimiento instalaciones	811,05
Oficial 2ª mantenimiento instalaciones	775,09
Jefe Control Campo	815,22
Caddie Máster	813,87
Ayudante caddie máster	769,56
Marshall (starter y campo prácticas)	769,56
Ayudante Marshall	743,40
Profesor de golf	811,05
Maître	815,22
Jefe Sector	785,84
Camarero	769,54
Ayudante camarero	743,40
Jefe de cocina	787,73
Cocinero	769,54
Pinche de cocina	743,40
Fregaplatos	693,99
Jefe de Mantenimiento / Greco Keeper	815,22
Capataz	785,84
Oficial 1ª jardinería	778,73
Oficial 2ª jardinería	760,53
Ayudante de jardinería	743,40
Mecánico	778,72
Ayudante mecánico	769,56
Gobernanta	776,76
Limpiador/a	695,67
Encargado/a Club Infantil	775,09
Animador/a	760,53



Golf Novo Santi Petri, S.A.

BOP , 17 de junio del 2003

Página 20 de 20

