

Se dota el fondo de anticipos, para la vigencia del presente convenio, en la cuantía de 42.070 euros/año. Adicionalmente, se acuerda dotar al fondo con la cantidad de 36.060 euros/año que corresponden a anticipos reintegrables para compra de vivienda por parte del personal de la Empresa.

E) Las viudas y viudos del personal de Suministradora Eléctrica de Cádiz, S.A., en tanto no contraigan nuevas nupcias, disfrutarán de los beneficios referidos a consumo de energía eléctrica, en su vivienda habitual, en los mismos términos que los previstos para el personal de la Empresa. Igualmente, se dará este beneficio a los hijos deficientes si se diera el caso de orfandad, mientras se den las condiciones vigentes en el régimen de Seguridad Social.

F) Todo trabajador en situación de Incapacidad Transitoria, sea derivado de accidente de trabajo o de enfermedad común, percibirá desde el primer día de baja el cien por cien del salario percibido en el último mes anterior a la baja y trabajado íntegramente, excluyendo aquellas retribuciones no constantes como pluses de cantidad de trabajo, horas extras, pagas extras y retén de disponibilidad. La Comisión Paritaria, definida en el Art. 4 del presente Convenio, se reunirá mensualmente con la finalidad de aplicar exclusivamente la legislación vigente a la vista de los antecedentes que puedan concurrir en determinados casos.

G) Todo trabajador, al cumplir 20 años de servicios, percibirá una gratificación de 835 euros, por una sola vez. Igualmente, al cumplir los 35 años de servicio, y por una sola vez, recibirá una gratificación de 310 euros.

H) Se establece, con carácter general para todos los trabajadores, una ayuda de estudios consistente en el 50% de los gastos de matrícula y libros de texto, hasta un máximo de 300 euros, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

Para obtener dicha ayuda, será imprescindible la adecuación de los estudios a las actividades propias de la Empresa y el superar, como mínimo, el 50% de las asignaturas en que se haya matriculado.

**ARTICULO 29.- PRENDAS DE UNIFORME.** La Empresa facilitará al personal que se detalla prendas de trabajo, en las condiciones siguientes:

**PERSONAL SUBALTERNO**

Anualmente: Un par de zapatos.

Cada dos años: Traje (chaqueta y pantalón) de invierno, dos camisas y corbata.

Prenda de abrigo.

Cada dos años: Pantalón y dos camisas de verano.

Se entregarán, alternativamente, un año la ropa de invierno y el siguiente, la de verano.

**PERSONAL OPERARIO**

Anualmente: Un uniforme compuesto de chaquetilla y dos pantalones, par de zapatos, dos camisas de verano y dos de invierno. La parte superior del uniforme, así como las camisas, llevarán el anagrama de la Empresa.

Cada dos años: Prenda de abrigo y ropa de agua.

**USO DEL UNIFORME.-** Con carácter general se establece la obligatoriedad del uso del uniforme durante las horas de trabajo, debiendo utilizarse éste completo, con todas sus prendas y conservarlo en debidas condiciones de pulcritud, sin introducir modificación alguna en el mismo.

Queda terminantemente prohibido el uso del uniforme fuera de las horas de trabajo.

El uniforme es siempre propiedad de Eléctrica de Cádiz y deberá ser entregado por el personal cada vez que le corresponda ser sustituido por uno nuevo.

Se repondrán prendas de uniformes, aun fuera de la norma general, cuando se compruebe gran deterioro justificado por el uso.

**CAPITULO VII.- REGIMEN DE PREVISION**

**ARTÍCULO 30.- JUBILACIÓN.** La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los 65 años. Ello será sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos mínimos de carencia para la jubilación. En estos supuestos, la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos mínimos de carencia establecidos por la Seguridad Social.

La jubilación obligatoria se pacta como medida de fomento de empleo. Anualmente la Comisión Paritaria, en función de las estimaciones de evolución de la plantilla, pactará con la Dirección de la Empresa el número de vacantes a cubrir, producidas como consecuencia de la jubilación de los trabajadores.

**CAPITULO VIII.- DERECHOS COLECTIVOS**

**ARTICULO 31.- DERECHO DE REUNION.** Se reconoce el derecho de reunión de los trabajadores en los términos previstos en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 32.- GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA.** Los miembros del Comité de Empresa ostentarán las garantías establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 33.- CRÉDITO DE HORAS.** Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones de representación. No se computarán entre las comprendidas en dicho crédito las utilizadas en las negociaciones de Convenio Colectivo, Comisión Paritaria del mismo o cualquier otra reunión con la Empresa. El Comité de Empresa dispondrá de su reglamento interno de procedimiento de acuerdo con la legislación vigente.

**ARTICULO 34.- COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA.** Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes competencias:

1. Ser informado por la Dirección de:

A) Trimestralmente, sobre la evolución económica de la Empresa, sus ingresos y sobre la evolución del empleo.

B) Anualmente, conocer y tener a disposición el balance, la cuenta de resultados, presupuesto y memoria.

C) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre los planes de formación profesional de la Empresa o cualquier otra modificación que afecte a la situación laboral del personal.

D) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistema de

primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, reorganización o modificación de secciones y departamentos de la Empresa, etc.

E) Sobre la fusión, absorción o modificación del 'Status' jurídico de la Empresa.

F) La Empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral Competente.

G) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y, en especial, por despido.

H) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

2. Participar en las obras sociales que se establezcan legal o convencionalmente y especialmente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**ARTICULO 35.- OTROS DERECHOS**

1. La Empresa reconoce lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en lo referente a las Secciones Sindicales.

2. Se garantiza al Comité de Empresa la celebración de Asambleas en horas laborales, hasta un máximo de 6 horas anuales.

**ARTICULO 36.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.** Ambas representaciones, hondamente preocupadas por la Seguridad y Salud en el Trabajo, declaran su intención de potenciar el Comité de Seguridad y Salud y el Servicio de Vigilancia de la Salud para que de esta manera, puedan recomendar y asesorar en los temas que les corresponden. Con ello se trata de obtener una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene, que permita realizar los trabajos con las mejores garantías de Seguridad. Igualmente se reitera la recomendación al Servicio de Vigilancia de la Salud para que extirpe su atención en la medicina preventiva, tanto en las enfermedades comunes como en las profesionales.

**ANEXO I**

**TABLA SALARIAL**

**SUELDOS BASE TRIENIOS**

**GRUPO I: PERSONAL TECNICO**

Primera Categoría		
Superior Especial .....	1.876,94 .....	49,93
Superior Primera .....	1.622,64 .....	49,93
Superior Segunda .....	1.482,14 .....	49,93
Segunda Categoría		
Jefe Servicio Nivel A .....	1.457,44 .....	39,91
Jefe Servicio Nivel B .....	1.372,92 .....	39,91
Tercera Categoría		
Sub-Jefe de Servicio .....	1.271,39 .....	34,93
Delineante Proyectista .....	1.271,39 .....	34,93
Cuarta Categoría		
Delineante .....	1.172,60 .....	30,38
Inspector de Instalaciones .....	1.172,60 .....	30,38
Verificador .....	1.172,60 .....	30,38
Quinta Categoría		
Auxiliar Técnico .....	1.095,70 .....	30,38
Operador de Telemando y Avisos .....	1.095,70 .....	30,38

**GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**SUBGRUPO I: ADMINISTRATIVOS**

Primera Categoría		
Superior Especial .....	1.876,94 .....	49,93
Superior Primera .....	1.622,64 .....	49,93
Superior Segunda .....	1.482,14 .....	49,93
Segunda Categoría		
Jefe de Sección Nivel A .....	1.457,44 .....	39,91
Analista Aplicaciones N.A. ....	1.457,44 .....	39,91
Jefe de Sección Nivel B. ....	1.372,92 .....	39,91
Analista Aplicaciones N.B .....	1.372,92 .....	39,91
Tercera Categoría		
Sub-Jefe Sección .....	1.271,39 .....	34,93
Programador .....	1.271,39 .....	34,93
Cuarta Categoría		
Oficial Nivel A .....	1.172,60 .....	30,38
Oficial Nivel B .....	1.080,06 .....	30,38
Quinta Categoría		
Auxiliar Administrativo .....	1.043,11 .....	26,75

**GRUPO III: PERSONAL OPERARIO**

**SUBGRUPO I: PROFESIONALES DE OFICIO**

Primera Categoría		
Montador Nivel A .....	1.223,92 .....	30,38
Montador Nivel B .....	1.160,66 .....	30,38
Segunda Categoría		
Oficial Nivel A .....	1.095,70 .....	26,75
Oficial Nivel B .....	1.043,11 .....	26,75
Tercera Categoría		
Ayudante .....	1.013,02 .....	26,75
Firmas.		

Nº 4.617

**CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO  
CADIZ**

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE REAL CLUB DE GOLF SOTOGRADE  
Y SUS TRABAJADORES**

CÓDIGO CONVENIO: 1102432

El presente Convenio, ha sido pactado y firmado por ambas partes, el 19 de

febrero de 2.004, entrando en vigor a partir del 1 de enero de 2.004 y con validez hasta el 31 de Diciembre de 2006.

Por Real Club de Golf Sotogrande: D. Rafael García Buitrago  
Por Los Trabajadores: D. Francisco Alarcón Arenas (Hostelería), D. Antonio Sánchez Illescas (Deportes), D. José M<sup>a</sup> Caravaca Martín (Campo), D. Juan Manuel Carrasco Valero (Campo)

PREÁMBULO:

El Real Club de Golf Sotogrande (en adelante el Club), y sus Trabajadores, en 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 específico que abarque las actividades laborales de los diversos grupos que forman los trabajadores del Club, como son oficinas, deportes, jardinería y hostelería. Dada la diversidad de actividades de los tres colectivos que forman los trabajadores del Club, se adjuntarán a este Convenio, como partes integrantes del mismo, tres anexos:

ANEXO 1: Trabajadores de Deportes

ANEXO 2: Trabajadores del Campo de Golf

ANEXO 3: Trabajadores de Hostelería

En los mencionados anexos se pactan las condiciones particulares que regirán cada uno de ellos, quedando complementados con el siguiente articulado de carácter general para todos los departamentos:

#### ARTICULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación al Club y sus Trabajadores, independientemente de la categoría profesional de dichos trabajadores.

Tanto el Club como sus Trabajadores, hacen renuncia expresa a aquellas partes de los posibles convenios, tanto provinciales como nacionales, que se refieran al articulado de este Convenio.

Para cualquier concepto no cubierto 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.

#### ARTICULO 2. GARANTÍAS

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas. Por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, subsistirán con el concepto de garantías personales para quienes vinieron gozando de ellas.

#### ARTICULO 3. VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.004, terminando su vigencia el 31 de Diciembre de 2.006. Será prorrogado tácitamente de año en año, salvo que sea 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 caso de que no mediara denuncia alguna por cualquiera de las partes, los conceptos de salario base, antigüedad y transporte se incrementarán en el porcentaje de previsión publicado por el Gobierno de España para el I.P.C. del año siguiente, según se especifica en el Artículo 17.

El convenio se aplicará en todo su contenido mientras tanto no se negocie un nuevo convenio colectivo, independientemente de la negociación del mismo por cualquiera de las partes, excepto lo recogido en el párrafo anterior sobre los conceptos económicos.

#### ARTICULO 4. JORNADA LABORAL Y DESCANSO SEMANAL

Se pacta una jornada laboral ordinaria de 38 horas semanales de trabajo, distribuidas a lo largo de la semana, en función del tipo de actividad que se desarrolla en el Club y de acuerdo con lo especificado en los anexos 1, 2 y 3.

Cada trabajador tendrá derecho a dos días libres por cada semana de trabajo, los cuales se tomarán en función de la actividad desarrollada, según se especifica en los anexos 1, 2 y 3.

#### ARTICULO 5. SALARIOS BASES

Los Salarios Base pactados para cada categoría en el presente convenio para los trabajadores acogidos al mismo durante el año 2.004, son los que se establecen en la Tabla de Salarios recogida en el Anexo 4.

#### ARTICULO 6. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo trabajador cubierto por este Convenio, tiene derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base establecido en el presente Convenio, más el complemento de antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán en las siguientes fechas:

PAGA DE JULIO: ..... antes del 15 de Julio

PAGA DE NAVIDAD: ..... antes del 22 de Diciembre

PAGA DE BENEFICIOS: ..... antes del 15 de Marzo

#### ARTICULO 7. AYUDA A LA ENSEÑANZA Y A DISCAPACITADOS

Con el fin de ayudar a sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores comprendidos entre las edades de 3 y 18 años, el Club abonará la cantidad de 110 Euros 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 75 euros mensuales durante el periodo 2.004 - 2.006 a los trabajadores / as que tuvieran algún hijo / a discapacitado físico o psíquico, previa justificación oficial de esta condición.

#### ARTICULO 8. PÓLIZA DE SEGURO

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

A. Muerte natural .....	10.000 Euros
B. Muerte por accidente .....	20.000 Euros
C. Muerte por accidente de circulación .....	30.000 Euros
D. Invalidez Permanente y Absoluta .....	10.000 Euros
E. Invalidez Profesional .....	10.000 Euros

En lo no dispuesto en este Artículo, se estará a lo dispuesto en la Orden Ministerial del 24 de Enero de 1.997.

#### ARTICULO 9. COMPLEMENTO DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD

Cuando un trabajador acogido al presente Convenio cause baja por motivos de accidente de trabajo, percibirá el salario base convenio en su totalidad desde el primer día del accidente, entendiéndose por salario base convenio el resultado de añadir al salario base la antigüedad, y quedando específicamente excluido cualquier otro complemento salarial que regularmente perciba el trabajador.

En los casos en los que un trabajador acogido al presente Convenio cause baja por motivos de accidente de trabajo o de enfermedad que requiera hospitalización percibirá, mientras se encuentre en dicha situación, y tomando como referencia la base normalizada del mes anterior al que se produzca la circunstancia que genere el derecho a la percepción de este complemento:

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

De igual forma, cuando un trabajador cause baja por enfermedad que no requiera hospitalización, percibirá el salario base convenio en su totalidad a partir de los 16 días de contraída la enfermedad.

#### ARTICULO 10. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tanto el Club como los trabajadores 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. Las horas que necesariamente tengan que realizarse, se abonarán de acuerdo a lo pactado en los anexos 1, 2 y 3.

#### ARTICULO 11. AYUDA POR JUBILACIÓN ANTICIPADA

En todos los casos en que los trabajadores acogidos a este Convenio pasen a la situación de jubilación, el Club abonará, en concepto de premio de retiro, dos mensualidades del salario base convenio, a excepción de lo estipulado en el Anexo 2, para los trabajadores del campo afectados por el Acta Única.

Los trabajadores que hayan cumplido los 60 años de edad, podrán solicitar la jubilación anticipada de acuerdo con el Real Decreto 14/81 del 20 de Agosto de 1.987, simultáneamente a la solicitud de jubilación. El Club quedará obligado a contratar a tantos trabajadores como bajas producidas por este concepto se den, que sean jóvenes o preceptivos del subsidio de desempleo, y siendo estos contratos para desarrollar trabajos de la misma naturaleza que tenían los trabajadores que acreditaron su jubilación.

#### ARTICULO 12. ROPA DE TRABAJO

El Club dotará anualmente a los Trabajadores 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, según los Anexos 1, 2 y 3. Los trabajadores 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.

#### ARTICULO 13. ANTIGÜEDAD

El Club aplicará automáticamente, unos aumentos salariales (calculados sobre el Salario Base Convenio) a todos los trabajadores en función de los años de servicio, de acuerdo con la tabla adjunta, exceptuando aquellos trabajadores que estén acogidos al ACTA ÚNICA, según el Anexo 2:

2 años de servicio .....	5%
5 años de servicio .....	10%
10 años de servicio .....	20%
15 años de servicio .....	25%
20 años de servicio .....	40%
25 años de servicio .....	60%

Lo dispuesto en la relación anterior, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente, según se establece en el Artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 14. 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 nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente u hospitalización hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador 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 la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Apartado 1º del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador 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 la Empresa.

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

Igualmente, el trabajador 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 el trabajador que haya de disfrutarlas.

#### ARTICULO 15. VACACIONES Y FESTIVOS

Los trabajadores acogidos a este Convenio, tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, por cada doce meses trabajados, durante los cuales el trabajador percibirá el sueldo íntegro más la 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, considerando las épocas y temporadas más convenientes en función de la afluencia de socios y visitantes al Club, pudiendo pactarse incluso, el disfrute de las vacaciones de forma partida.

Además de las vacaciones pactadas, todos los trabajadores 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.

#### ARTICULO 16. CONTRATO DE RELEVO

El contrato de relevo se aplicará de acuerdo entre las partes, pudiendo los trabajadores que tengan menos de 62 años y quieran reducir su jornada a la mitad, acogerse al presente artículo. En este caso, la Empresa está obligada a contratar a otro trabajador a tiempo parcial para cubrir la otra media jornada.

#### ARTICULO 17. INCREMENTOS SALARIALES

Se pacta, para el periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2.004, un incremento salarial del valor del IPC previsto por el Gobierno de España (2,00%) más un 0,70%, resultando en el momento de la firma de este Convenio el 2,70% para los conceptos de Salario Base, Antigüedad y Transporte.

Para cada uno de los dos años siguientes de vigencia de este Convenio, el incremento salarial se calculará en base al valor del IPC previsto por el Gobierno de España más un 0,70%, para los conceptos de Salario Base, Antigüedad y Transporte.

Si al 31 de Diciembre de cada año de vigencia de este Convenio, el I.P.C. real fuese superior al previsto por el Gobierno de España, los conceptos de Salario Base, Antigüedad y Transporte se verán incrementados, cada año, en la misma proporción y con carácter retroactivo desde el primero de Enero.

Las tablas salariales a ser utilizadas como base de cálculo del incremento para los años 2.005 y 2.006 son las que figuran en el Anexo 4 del presente convenio, ajustadas, de acuerdo con el párrafo anterior, al índice real de inflación a 31 de diciembre de 2.004.

#### ARTICULO 18. CATEGORÍAS

Las categorías de los diferentes puestos de trabajo en el Club, están definidas en la Tabla de Salarios recogida en el Anexo 4 de este Convenio.

En el área de Deportes, las diferentes categorías se definen de acuerdo con lo siguiente:

- Responsable de Departamento: Son aquellos trabajadores que, por sus conocimientos y experiencia profesional, tienen la responsabilidad de gestionar algún departamento del Club, cumpliendo con las directrices recibidas de la Dirección.

Dependiendo de la responsabilidad que conlleve el cargo, de la autonomía en la toma de decisiones y/o de las personas a las cuales supervisa, a efectos de retribución del Salario Base, se distribuyen en los Grupos A y B.

- Apoyo a Responsable de Departamento: Son aquellos trabajadores que, poseyendo la formación y experiencia suficientes, tienen atribuida la realización de trabajos administrativos, de gestión, o de mantenimiento y conservación de las distintas áreas del Club, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas de su superior jerárquico.

Dependiendo de la experiencia, profesionalidad y responsabilidad que requiera el puesto, de las personas a su cargo, de los turnos, y del esfuerzo físico realizado, a efectos de retribución del Salario Base, se distribuyen en los Grupos C, D y E.

- Personal de Departamento: Está integrado por quienes realizan los trabajos específicos de cada área, tales como recepción, atención al público, vigilancia, conservación, limpieza, así como los operarios sin especialización.

Dependiendo de la especialización requerida para el puesto y del grado de responsabilidad, a efectos de retribución del Salario Base, se distribuyen en los Grupos F, G y H.

#### ARTICULO 19. PLAN DE PENSIONES

El Club, como promotor, y los Trabajadores 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, con la entidad CASER (Caja de Seguros Reunidos, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.), el cual está regulado de acuerdo con la Ley 8/1987 de 8 de Junio y por el Real Decreto 1307/1988 de 30 de Septiembre.

Los trabajadores 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:

Año 2.004 .....	37,50 euros por mes y trabajador
Año 2.005 .....	39,00 euros por mes y trabajador
Año 2.006 .....	40,50 euros por mes y trabajador

Las cantidades aportadas tanto por el trabajador 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 los Trabajadores podrán, de mutuo acuerdo, traspasar el Plan de Pensiones a otra Entidad Gestora.

#### ARTICULO 20. COMISIÓN PARITARIA Y DE SEGUIMIENTO

20.1. Designación de la Comisión: De acuerdo con el Artículo 85.2e del Estatuto de los Trabajadores, se designa una Comisión Paritaria en representación de las partes, compuesta por los representantes de los trabajadores y el representante de la Empresa que firmaron este Convenio y participaron en las negociaciones del mismo.

20.2. Competencia de la Comisión Paritaria: La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio y de cuantos conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales, surjan de la aplicación de la Legislación Laboral vigente en cada momento.

La Empresa y los trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo de la Legislación Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

20.3 Procedimiento de la Comisión Paritaria: Con el fin de que la Comisión Paritaria tenga conocimiento previo, la Empresa y los trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión 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 unanimidad 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 un acuerdo entre los miembros de la Comisión Paritaria, en el plazo de 5 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

(SERCLA), todo ello sin perjuicio de acudir ante los Órganos Jurisdiccionales.

20.4 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, reuniéndose en la convocatoria el Orden del Día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

20.5 Domicilio de la Comisión Paritaria: El domicilio social de la Comisión Paritaria se establece en la sede de la Empresa Real Club de Golf Sotogrande.

#### ARTICULO 21. EXCEDENCIA

Sin perjuicio de lo estipulado por el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores 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.

El trabajador que, encontrándose en la situación de excedencia contemplada en este artículo pase a formar parte de la plantilla de otra sociedad, perderá los derechos otorgados por ésta.

Cuando dos o más trabajadores generen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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.

#### ANEXO 1. TRABAJADORES DE DEPORTES

A. JORNADA LABORAL. El horario de trabajo se establecerá de acuerdo con las necesidades propias de cada departamento y que básicamente son:

Oficinas: Días laborables (todo el año): de 9 1/2 a 18 horas.

Sábados: de 9 1/2 a 13 horas.

Cuarto de Palos: Abrirá diariamente a las 8:00 horas durante todo el año, excepto los meses de junio, 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. Los trabajadores 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 junio, 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. Los trabajadores combinarán los turnos de tal manera que los servicios del departamento se cubran en cada época.

Starter y conserjería: El horario básico del Starter deberá adaptarse a las necesidades del servicio, al objeto de poder efectuar 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 8:30 de la mañana hasta las 18:00, ampliándose la hora de cierre en lo necesario, dependiendo de la época del año que se trate. Durante los tres meses de verano los vestuarios se abrirán a las 8 de la mañana.

B. DESCANSO SEMANAL. Cada trabajador de Deportes tendrá derecho a dos días de descanso por semana, los cuales serán distribuidos de forma que no interfieran en el normal desarrollo de las actividades, evitando descansar los días de mayor afluencia de socios y visitantes.

C. HORAS EXTRAORDINARIAS. Aunque las horas extraordinarias se tratarán de evitar en lo posible, cuando éstas tengan que realizarse por extrema necesidad, se retribuirán durante 2.004 a razón de 14,50 Euros por hora trabajada. La retribución de las horas extraordinarias para los años 2.005 y 2.006 se revisará cada año en base al porcentaje de revisión previsto en el artículo 17.

D. ROPA DE TRABAJO. Los trabajadores cubiertos por este anexo 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

Limpiadoras: Dos (2) juegos (verano e invierno) de batas de limpieza y demás atuendos propios de limpieza.

#### ANEXO 2. TRABAJADORES DEL CAMPO.

A. JORNADA LABORAL. El horario de los trabajadores del campo, dependerá de la época del año que se trate, y optimizado para interferir lo menos posible en el normal desarrollo del juego de socios y visitantes, estableciéndose jornadas continuadas según el siguiente cuadro:

Del 1º de Septiembre al 31 de Octubre: De Lunes a Viernes: de 7:30 de la mañana a 3:00 de la tarde

Sábados y Domingos: Descanso

Se establece un descanso de 30 minutos.

Del 1º de Noviembre al 28 de Febrero: De Lunes a Viernes: de 8:00 de la mañana a 3:00 de la tarde

Sábados y Domingos: Descanso

Se establece un descanso de 15 minutos.

Del 1º de Marzo al 31 de Agosto: De Lunes a Viernes: de 7:00 a 2:30 de la tarde

Sábados y Domingos: Descanso

Se establece un descanso de 30 minutos.

B. HORAS EXTRAORDINARIAS. Aunque las horas extraordinarias se tratarán de evitar en lo posible, cuando éstas tengan que realizarse por extrema necesidad, se retribuirán durante 2.004 a razón de 14,50 Euros por hora trabajada. La retribución de las horas extraordinarias para los años 2.005 y 2.006 se revisará a principios de cada año en base al porcentaje de revisión previsto en el artículo 17.

C. ACTA ÚNICA. DERECHOS ADQUIRIDOS. Los trabajadores 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 y que forma parte de este anexo.

D. ROPA DE TRABAJO. Los trabajadores cubiertos por este anexo, 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.

**E. PLUS DE TÓXICOS Y ALTURA.** 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 por cada día o fracción que utilicen dichos productos y / o día o fracción en que realicen trabajos a la altura antes mencionada.

#### ANEXO 3. TRABAJADORES DE HOSTELERÍA.

**A. JORNADA LABORAL.** El servicio de Hostelería se abrirá diariamente a las 8:00 horas durante todo el año, excepto los meses de junio, 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 los meses de junio, julio y agosto:

. De lunes a jueves, y domingos, las 21:00 horas.

. Viernes y sábados, la 1:00 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.

Los trabajadores de este servicio combinarán los turnos de tal manera que se cubran las necesidades en cada época y, en el caso de que por necesidades del servicio se tuviera que prolongar la hora de cierre, las horas adicionales serán remuneradas separadamente.

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.

**B. HORAS EXTRAORDINARIAS.** Aunque las horas extraordinarias se tratarán de evitar en lo posible, cuando éstas tengan que realizarse por extrema necesidad, se retribuirán durante 2.004 a razón de 14,50 Euros por hora trabajada. La retribución de las horas extraordinarias para los años 2.005 y 2.006 se revisará a principios de cada año en base al porcentaje de revisión previsto en el artículo 17.

**C. DESCANSO SEMANAL.** Cada trabajador de Hostelería tendrá derecho a dos días de descanso por semana, los cuales serán distribuidos de forma que no interfieran el normal desarrollo de las actividades, evitando descansar los días de mayor afluencia de socios y visitantes.

**D. ROPA DE TRABAJO.** Los trabajadores cubiertos por este anexo, recibirán anualmente por parte del Club, la siguiente dotación de ropa de trabajo:

Camareros: 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

#### ANEXO 4

#### TABLA DE SALARIOS DE DEPORTES AÑO 2.004

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
RESPONSABLE DEPARTAMENTO	GRUPO A ..... 1.294,26	19.413,87
	GRUPO B ..... 1.061,29	15.919,38
APOYO RESPONSABLE DEPARTAMENTO	GRUPO C ..... 987,00	14.805,02
	GRUPO D ..... 937,65	14.064,77
	GRUPO E ..... 893,18	13.397,65
PERSONAL DEPARTAMENTO	GRUPO F ..... 849,29	12.739,37
	GRUPO G ..... 803,00	12.044,98
	GRUPO H ..... 699,08	10.486,23

#### TABLA DE SALARIOS DE MANTENIMIENTO CAMPO AÑO 2.004

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	DIRECTOR DE CAMPO ..... 1.294,26	19.413,87
	ENCARGADO ..... 1.294,26	19.413,87
OFICIAL DE PRIMERA	JARDINERO ..... 1.054,85	15.822,71
	MECÁNICO ..... 1.054,85	15.822,71
	FONTANERO ..... 1.054,85	15.822,71
	ELECTRICISTA ..... 1.054,85	15.822,71
OFICIAL DE SEGUNDA	JARDINERO ..... 893,18	13.397,65
	MECÁNICO ..... 893,18	13.397,65
	FONTANERO ..... 893,18	13.397,65
	ELECTRICISTA ..... 893,18	13.397,65
AYUDANTE	JARDINERO ..... 803,00	12.044,98
	MECÁNICO ..... 803,00	12.044,98
	FONTANERO ..... 803,00	12.044,98
	ELECTRICISTA ..... 803,00	12.044,98
PEÓN	PEÓN CAMPO ..... 699,08	10.486,23

#### TABLA DE SALARIOS DE HOSTELERÍA AÑO 2.004

CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	BAR / COCINA ..... 1.294,26	19.413,87
SEGUNDO JEFE DE ÁREA	BAR / COCINA ..... 1.061,29	15.919,38
RESPONSABLE	CAMARERO / COCINERO ..... 987,00	14.805,02
AYUDANTE	CAMARERO / COCINERO ..... 849,29	12.739,37
AUXILIAR	AUXILIAR HOSTELERÍA ..... 750,00	11.250,00

Nº 4.618

### CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO CADIZ

#### CONVENIO COLECTIVO 2.003-06 DE AGUAS DEL PUERTO

EMPRESA MUNICIPAL SA

CODIGO CONVENIO: 1102312

#### CAPITULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º: Ámbito funcional. El presente Convenio regulará las condiciones de trabajo entre la Empresa Aguas del Puerto, Empresa Municipal, S.A. (A.P.E.M.S.A.)

y sus trabajadores, en el ámbito de las actividades integradas en el objeto social de esta Empresa.

Artículo 2º: Ámbito personal. El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en cada momento según la legislación laboral. Se excluyen expresamente del ámbito regulado por el presente Convenio, al personal afecto a lo establecido en el Artículo 1º punto 3, a) y c) del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, este personal podrá disfrutar con la asimilación que se determine, las condiciones establecidas en este Convenio o que puedan establecerse en el futuro, siempre que éstas sean más favorables a las que disfruten en su contrato individual, comparadas ambos en su conjunto.

Artículo 3º: Ámbito territorial. Las normas del Convenio serán de aplicación a todos los Centros y lugares de trabajo comprendidos en el ámbito funcional.

Artículo 4º: Ámbito temporal. El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, iniciando sus efectos el día 1 de Enero de 2003, finalizando la misma el 31 de Diciembre de 2006, con independencia de cual sea la fecha de su registro y publicación correspondiente en el Boletín Oficial de la Provincia. Independientemente de lo establecido en el punto anterior, el Convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

Artículo 5º: Denuncia. Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entiende prorrogado tácitamente, por años naturales, si no mediara denuncia del mismo, en forma y modo legal, por algunas de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento quedando vigente en su integridad hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo.

Artículo 6º: Comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio.

1º.- Composición de la Comisión Paritaria: Se constituye una comisión mixta paritaria para la 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 tres miembros de los delegados de personal y por tres de la dirección de la empresa o personas en quien delegue, 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, así como de lo establecido en la Legislación Laboral vigente en cada momento. Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, como la Empresa, cuando tengan problemas de aplicación o interpretación de lo establecido en este Convenio o de lo establecido en la Legislación Laboral vigente, deberá 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 laboral 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 cuando surjan conflictos de su competencia 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 15 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 cuanta 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.

4º.- 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.

5º.- Domicilio de la Comisión Paritaria: El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece, en la C/. Aurora, nº 1, de El Puerto de Santa María.

#### CAPITULO II - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 7º: Compensación y absorción. Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactada en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible a modo de conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en esta Empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas. Serán compensables y absorbibles con las retribuciones pactadas, todas las mejoras que pudieran establecerse por los organismos oficiales y cuya cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

Artículo 8º: Normas de aplicación. Para todas las cuestiones no previstas en el presente Convenio se estará a lo previsto en la Ordenanza Laboral de la Industria de Captación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua y de lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa si lo hubiera, norma o pacto si existiera.

Artículo 9º: Subrogación. En el supuesto de que Aguas del Puerto, E.M.S.A. modificase, en todo o en parte en cualquiera de las opciones legales o convencionales, su actual forma de gestión, no se extinguirán las relaciones laborales de ninguno de los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, conservando, en su integridad, con carácter individual e irrenunciable, todos los derechos, tanto económicos, laborales, como sociales, sin que puedan ser objeto de movilidad geográfica alguna, salvo acuerdo individual entre este y la dirección de la empresa.

#### CAPITULO III - ORGANIZACIÓN Y RENDIMIENTO

Artículo 10º: Organización. La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio y a la Legislación