ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio colectivo: Atalaya Golf y Country Club Internacional, Sociedad Anónima.
Expediente: 29/01/0094/2017
Fecha: 31 de octubre de 2017.
Código: 29000412011981.

Visto el texto del acuerdo de fecha 1 de noviembre de 2016 de la comisión negociadora y el texto del convenio colectivo de empresa Atalaya Golf y Country Club Internacional, Sociedad Anónima, con expediente REGCON número 29/01/0094/2017 y código de acuerdo 29000412011981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 10 de noviembre de 2017.

El Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Mariano Ruiz Araujo.

ATALAYA GOLF Y COUNTRY CLUB INTERNACIONAL, S. A.

III. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PREÁMBULO

El presente convenio de empresa ha sido fruto de la negociación y el acuerdo de los Delegados de Personal de Atalaya Golf y Country Club Internacional, SA y de los representantes de la empresa. Son partes firmantes de este convenio como representación de los trabajadores, doña Mónica Conde Gíl, con DNI 25.596.995L, don Juan Manuel Martín Córdoba, con DNI 27.345.590Q y don Juan José Pérez Rodríguez, con DNI 27329934T y como representación empresarial don José Andrés Sánchez García, con DNI 27347496J.

Ambas representaciones reiteran el reconocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores de los trabajadores y de la empresa

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente convenio afecta a todas las categorías profesionales y puestos de trabajo relacionados con la explotación del campo de golf de la empresa Atalaya Golf Y Country Club Internacional, SA, en su centro de trabajo ubicado en carretera de Benahavís, km 0,7 de Estepona, siendo privado la naturaleza de la empresa.

Artículo 2. *Vigencia*

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años y será su aplicación a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 20218.

Artículo 3. *Prórroga y denuncia*

El presente convenio se prorrogará al término de su vigencia, si no mediara denuncia expresa entre ambas partes. La denuncia se formalizará por escrito simple, comunicando a la otra parte con previo aviso de treinta días.

Artículo 4. *Respeto de las situaciones "ad personam"*

Se pacta expresamente el respeto de las situaciones "ad personan". Se hace especialmente referencia al antiguo incremento económico por antigüedad que cada trabajador tiene en su haber al inicio de la vigencia del presente convenio y que pasará a denominarse "Plus Ad Personan", sin contemplar de ahora en adelante otros incrementos que los pactados para los demás componentes salariales.

Artículo 5. *Claúsula de revisión salarial*

A los salarios vigentes desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de marzo de de 2014 no se les efectuará ninguna subida.

A partir del 1 de abril de 2014 se aplicará un plus lineal de 30,00 euros en doce mensualidades a todas las categorías profesionales excepto a las nuevas categorías de mozo ordinario y a la de mozo de oficios varios.

A partir del 1 de enero de 2018 se aplicará la subida del IPC, si la hubiera más el 1%.

Artículo 6. *Licencias*

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta de tercer grado de consaguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Dos días por traslado del domicilio habitual, avisando con un mínimo de 72 horas.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Dos días de asuntos propios, avisando con un mínimo de 72 horas.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo 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 de 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 afectado a situación de excedencia regulada en el apartado 1º del Artículo Cuarenta y Seis de la Ley. En el supuesto que el trabajador, por cumplimento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que tuviera en la empresa.
- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre y por el padre en caso de que ambos trabajen.

– Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un 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.
– Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
  En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 7. *Promociones por jubilación*

El trabajador con 60 o más años de edad que cese voluntariamente o por jubilación en la empresa percibirá como indemnización, en función de la antigüedad en la empresa al tiempo del cese, una de las cantidades:

– De cinco a diez años de servicio, dos mensualidades.
– De diez a quince años de servicio, tres mensualidades.
– De quince a veinte años de servicio, cuatro mensualidades.
– De veinte a veinticinco años de servicio, cinco mensualidades.
– De más de veinticinco años de servicios, seis mensualidades.

Artículo 8. *Indemnización por incapacidad permanente*

El trabajador que vea extinguido su contrato por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, percibirá en concepto de indemnización una de las siguientes cantidades en función de su antigüedad en la empresa:

– De cinco a diez años de servicio, dos mensualidades.
– De diez a quince años de servicio, tres mensualidades.
– De quince a veinte años de servicio, cuatro mensualidades.
– De veinte a veinticinco años de servicio, cinco mensualidades.
– De más de veinticinco años de servicios, seis mensualidades.

Artículo 9. *Ayuda por defunción*

En caso de defunción de un trabajador, la empresa estará obligada a abonar a su viuda o viudo las cuantías correspondientes según su antigüedad:

– De menos de cinco años de servicio, dos mensualidades.
– De cinco a diez años de servicio, tres mensualidades.
– De diez a quince años de servicio, cuatro mensualidades.
– De quince a veinte años e servicio, cinco mensualidades.
– De más de veinte años de servicio, seis mensualidades.

En el supuesto caso de no existir cónyuge o pareja de hecho, estas cantidades serán entregadas a los familiares por el siguiente orden: a los hijos, si estos son menores de edad a sus padres, si estos viven con el trabajador, a sus hermanos si estos dependiesen del trabajador y fueran menores de edad o disminuidos físicos o psíquicos.

Artículo 10. *Incapacidad laboral*

En caso de incapacidad laboral la empresa garantiza al trabajador el percibo del cien por cien de todos los conceptos retribuidos desde el primer día de la contingencia. Se vigilará al enfermo por el médico de la empresa.

Artículo 11.*Reconocimientos médicos*

Se acuerda continuar facilitando a los empleados de esta empresa al acceso de reconocimientos médicos de tipo general, independientemente de los previstos en la Ley de PRL31/95.

La continuidad de este tipo de reconocimientos médicos será por un tiempo indefinido o hasta nuevo acuerdo.

Artículo 12. *Jornada laboral*

La jornada de trabajo será de 1735 horas efectivas de trabajo al año.

Artículo 13. *Horario de trabajo*

Disfrutarán de dos días de descanso a la semana.

Artículo 14. *Vacaciones*

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho al disfrute de treinta días naturales en concepto de vacaciones anuales, comenzando las mismas inmediatamente después de sus días de descanso semanal.

En caso de que los trabajadores por razones de programación de trabajo no puedan disfrutar los días festivos de acuerdo con el calendario laboral, estos se acumularán a continuación de su periodo vacacional, con un incremento de seis días.

La programación de las vacaciones responderá al común acuerdo entre dirección y trabajadores respetando las necesidades de organización, teniendo en cuenta las épocas de alta y baja temporada en cada departamento.

Artículo 15. *Fiestas*

Tendrán carácter de días festivos aquellos que sean destinados en el calendario laboral por la Delegación de Trabajo de Málaga, quedando incluidos como tales los días que tengan de carácter festivos en le término municipal de Estepona.

Artículo 16. *Excedencias*

- El régimen jurídico de las excedencias será el establecido en la normativa legal, si bien se amplía respecto de la excedencia voluntaria y los términos que se recogen en los siguientes apartados.
- Será obligatorio la concesión de excedencia voluntaria cuando se fundamente en causas justificadas de orden familiar, terminación de estudios. La empresa contestará obligatoriamente y por escrito a la petición, en un plazo de quince días naturales siguientes a aquel en la que aquella se formule.
- Cuando el trabajador en situación de excedencia solicite el reingreso en la empresa, deberá comunicarlo a esta por escrito al menos con un mes de antelación al de su vencimiento, quedando la empresa obligada a proporcionarle ocupación efectiva en su plazo y fecha solicitada. Asimismo cuando el trabajador solicite la ampliación de su situación de excedencia, deberá de hacerlo por escrito al menos con un mes de antelación a su vencimiento.
- En los casos en los que el trabajador en situación de excedencia voluntaria solicite la reincorporación con anterioridad a la terminación del periodo de excedencia concedido, la empresa siempre que su puesto no estuviese cubierto, estará obligada a darle ocupación efectiva en su puesto en el termino de un mes a contar desde la fecha en que hubiera formulado la petición de reintegro.
- El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia no será computable a efectos de antigüedad, pero el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho

a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

– No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.
– El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 17. *Salarios*

Los salarios recogen los siguientes conceptos en función de los puestos de trabajo:

– Salario base
– Complemento puesto de trabajo
– Plus de convenio

Artículo 18. *Categorías profesionales*

La relación de puestos de trabajo y categorías profesionales dentro de cada uno de los niveles quedan reflejadas en el anexo a este convenio, con la lógica adecuación a las categorías profesionales que define la ordenanza laboral correspondiente.

Se crean dos nuevas categorías, mozo ordinario y mozo de oficios varios.

Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias*

Se percibirán dos pagas extras de treinta días cada una en los meses de julio y diciembre, referidas a salario base, complemento de puesto de trabajo y plus de convenio.

Además, se percibirá la denominada bolsa de vacaciones en un solo pago en el mes de junio por un importe fijo de 226,27 euros al año.

Artículo 20. *Plus desplazamiento*

A los trabajadores que por motivo de su actividad laboral se les ocasione gastos de desplazamiento desde la población de su residencia hasta el centro de trabajo, se les abonará el importe de ida y vuelta de los billetes de autobús, tomando como distancia máxima 20 km.

Artículo 21. *Ropa de trabajo*

La empresa facilitará a sus empleados el uniforme exterior completo. Este deberá ser digno y suficiente, adaptado a la climatología y renovable según su desgaste. Al menos se proporcionará dos uniformes completos al año, uno de verano que se entregará en mayo y otro de invierno que se entregará en Septiembre. Esta ropa será de uso exclusivo en el centro de trabajo.

Artículo 22. *Herramientas de trabajo*

Las herramientas de servicios técnicos, mantenimiento o de cualquier otro departamento se facilitará por la dirección de la empresa y consecuentemente no se abonará compensación alguna por el uso y desgaste de la misma.

Artículo 23. *Formación profesional y fondo social*

La dirección de la empresa realiza consignación presupuestaria para la formación de los trabajadores. En el supuesto de realizar algún curso relacionado con la formación profesional, la dirección previa a su contratación abonará al comienzo de este curso de formación el cincuenta

por ciento de su costo y el cincuenta restante al final de dicho curso, una vez aportado por el trabajador la justificación de asistencia y resultado.

Artículo 24. *Lactancia*

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horario y la determinación de los periodos de disfrute en el presente convenio serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis, o el que corresponda en su momento., de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 25. *Ayuda escolar*

- Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio, percibirán en el mes de noviembre en concepto de ayuda escolar, la cantidad y beneficios que a continuación se relacionan:
- Para cursar estudios de preescolar y guardería 75 euros anuales por hijo para los años 2013/14 y 2014/15.
- Para cursar estudios de Enseñanza Primaria Obligatoria 90 euros anuales por hijo para los años 2013/14 y 2014/15.
- Para cursar estudios de Enseñanza Segundaria Obligatoria, FP y primer curso de Bachiller 105 euros anuales por hijo para los años 2013/14 y 2014/15.
- Para cursar estudios de segundo curso de Bachiller 120 euros anuales por hijo para los años 2013/14 y 2014/15.
- Para cursar estudios Universitarios 145 euros anuales por hijo para los años 2013/14 y 2014/15.
- Las ayudas recogidas en el presente artículo se prestarán a los empleados previa aportación del certificado de matriculación de los hijos entre los meses de septiembre y octubre, abonándose en la nómina de noviembre.

Artículo 26. *Seguro de accidente*

Ambas partes aceptan la renovación del seguro de accidente para todos los trabajadores de la plantilla afectada por el presente convenio. El coste de la prima será íntegramente soportado por la empresa.

Artículo 27. *Seguro médico privado*

Ambas partes acuerdan la contratación de un seguro médico privado sólo para trabajadores fijos y fijos discontinuos. El coste de la prima será íntegramente soportado por la empresa.

Artículo 28. *Contrato de interinidad*

Este contrato tiene como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo y su duración será mientras subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de puesto de trabajo. Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido y sin necesidad de preaviso.

Artículo 29. *Medidas preventivas sobre acoso sexual y protocolo de actuación*

Con el objetivo de tratar las medidas para propiciar la evitación del llamado acoso sexual en el ámbito de aplicación del convenio, y por otra, elaborar un protocolo de actuación para los supuestos en que tal situación se produjera se procede a la elaboración, por una parte, un código de conducta cuyo objeto es fomentar políticas y prácticas que establezcan unos entornos

laborales libres del acoso sexual, y por otra parte, un Protocolo de Actuación para reglamentar los procedimientos a seguir en los casos que se planteen de acoso sexual. Que se acompaña como anexo del presente convenio

Artículo 30. *Asamblea y reuniones en el centro de trabajo*

Para las asambleas de los trabajadores en el seno de la empresa, los empresarios adoptarán las previsiones necesarias para facilitarles los locales de que disponga, en la forma más apta posible al efecto. Los convocantes indicarán a la empresa los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la misma, siendo responsables de ellos.

Para ello, los representantes de los trabajadores lo solicitarán con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo a la empresa.

A la asamblea de los trabajadores no podrán asistir los representantes legales de la empresa, salvo que los representantes de los trabajadores lo acepten.

Artículo 31. *Garantías sindicales*

Manteniendo la aplicación de la normativa vigente en esta materia, la dirección de la empresa acepta la posible acumulación de horas por representante sindical, de tal modo que nunca supere por representante y mes la cantidad de treinta horas. Esta acumulación deberá ser previamente anunciada a la empresa para su utilización.

Artículo 32. *Comisión paritaria*

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3e y 91. del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una Comisión Paritaria que entenderán del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación, con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento, así como de todas aquellas otras materias que el mismo contiene. Estará formada por dos miembros de la empresa y dos miembros de los representantes de los trabajadores.

Las partes firmantes podrán designar asesores, de manera ocasional o permanente en cuantas material sean de su competencia.

La comisión paritaria se reunirá

En los casos en que, preceptivamente, lo requiera la Ley de procedimiento laboral, en los tramites preprocesales de carácter individual o colectivo.

Con carácter previo a la intervención del SERCLA, en los casos en que asi lo requiera su reglamento.

A petición de la empresa o representante de los trabajadores afectados por el presente convenio.

A petición de alguna de las partes signatarias del convenio, y en forma reglada con carácter ordinario bimensual.

Domicilio de la comisión paritaria

El domicilio de la comisión será el centro de trabajo, y a efectos de notificaciones a las partes se hará en el domicilio de cada una de estas.

Plazos de la convocatoria

La comisión paritaria se reunirá, en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de petición de la convocatoria, salvo en los casos en que los plazos procesales exijan una mayor inmediatez, en cuyo caso, la comisión se reunirá en el improrrogable plazo de 48 horas.

En el caso de que cualquiera de las partes no asistiese a la convocatoria en el plazo máximo previsto, habiendo sido fehacientemente convocada y notificada, y no delegase por escrito en cualquier otra de las partes de la comisión, esta reunión se celebrar sin su presencia y los acuerdos adoptados, tendrán la misma validez que si hubiesen asistido todas las partes.

FUNCIONES

La comisión tendrá la doble función de interpretación y de vigilancia del convenio.

INTERPRETACIÓN

De los contenidos pactados en el presente convenio, tanto a petición de cualquier de las partes firmantes, como de las empresa o representantes de los trabajadores incluidos dentro de su ámbito funcional.

De la adaptación de los preceptos legales que modifique o alteren lo regulado en convenio.

De la adaptación de los acuerdos suscritos por las organizaciones patronales y sindicales de ámbito superior.

VIGILANCIA

De la aplicación general del convenio en la empresa.

Para controlar y evitar el absentismo laboral, cuando asi sea preciso.

Para la evitación de prácticas discriminatorias por razón de sexo.

Para la promoción de igualdad y la competencia desleal.

De la adecuada utilización de las distintas modalidades de contratación.

De la correcta aplicación de la clasificación provisional.

De la aplicación de la jornada laboral y los salarios en el sector.

De los sectores sujetos al ámbito funcional del convenio.

De la vigilancia y control de las modificaciones que afecten a la ley de Igualdad entro hombre y mujeres y desarrollará un protocolo de actuación en los casos de conflicto que pudieran surgir para el cumplimiento de dicha Ley.

Las resoluciones adoptadas por unanimidad en la comisión paritaria tendrán eficacia de convenio y si la materia no fuera objeto de discusión en el siguiente convenio, se incorporaría sin más al texto definitivo.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33. *Faltas*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales.

Artículo 34. *Graduación de faltas*

Toda falta cometida por un trabajador con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. Las faltas se graduarán de conformidad con lo establecido en este convenio y normativa vigente en cada momento.

Artículo 35. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres ocasiones en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, sin que exista causa justificada.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, dependiendo de la gravedad del perjuicio o del accidente.

4. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo, así como en general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

6. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos personales y de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe y/o el perjuicio a la empresa en estos actos determinarían la calificación como falta grave.

Artículo 36. *Faltas graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad y hasta la sexta en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

2. Inasistencia injustificada al trabajo por dos días, durante el periodo de un mes.

3. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas vigentes de seguridad e higiene, y a las establecidas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas deriven perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

4. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

5. Descuido en la conservación de la maquinaria, herramientas, materia prima, instalaciones y demás enseres así como documentos de la empresa.

6. La embriaguez durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

7. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

8. La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a la empresa. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derivase perjuicio para las personas o las cosas.

10. Las ofensas de palabra proferidas contra las personas o la empresa, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

11. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 37. *Faltas muy graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada de asistencia al trabajo, superior a cinco minutos, en siete ocasiones en un periodo de un mes o el doble en un trimestre.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Así como, hacer en las instalaciones de la Empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo o clientes.

5. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros y subordinados o sus familiares.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. La agresión física, las frecuentes riñas y disputas con los compañeros de trabajo, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de su servicio.

9. El acoso sexual y "mobbing".

10. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

11. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

12. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, y Plan de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente advertida.

13. El consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la Empresa.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

15. Las previstas como tales en el articulo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Sanciones*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio colectivo y normativa laboral vigente.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. *Graduación de las sanciones*

Las sanciones que la empresa puede aplicar, serán la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, serán las siguientes:

Por faltas leves

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinario.

Artículo 40. *Concepto y eficacia*

Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores

legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma,

o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

RELACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

NIVEL 01:
– Mozo Ordinario

NIVEL 02:
– Mozo Oficios Varios

NIVEL 03:
– Ayudante de camarero
– Ayudante de cocina
– Fregador

NIVEL 04:
– Camarero

NIVEL 05:
– Peón
– Vigilante
– Marshall

Nivel 06:
– Ayudante Maquinista
– Ayudante Tractorista
– Jardinero
– Ayudante Mecánico
– Ayudante Fontanero
– Ayudante de Campo
– Ayudante Administración
– Ayudante Recepción
– Limpiadora
– Profesor de golf
– Estárter
– Dependienta

NIVEL 07:
– Jefe de Sector

NIVEL 08:
– Jefe de Partida

NIVEL 09:
– Maquinista

– Tractorista
– Jardinero 1.ª
– Mecánico
– Fontanero
– Albañil
– Asistente Dirección
– Recepcionista
– Oficial 1.ª Administración
– Secretaria

NIVEL 10:
– Maquinista Fumigador

NIVEL 11:
– Encargado de jardines
– Encargado de Campo

NIVEL 12:
– Director del Club

Cláusula adicional primera

Mediación en el SERCLA en conflictos individuales

Con la firma del presente convenio se acuerda el sometimiento de la empresa y trabajadores incluidos en su ámbito a los procedimientos de solución de conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía (SERCLA), de conformidad con el art 2 del Reglamento que desarrolla el Acuerdo Interprofesional por el que se instaura un sistema de solución de conflictos individuales en seno del Sercla, de fecha 20/04/05 (*BOJA* 186 DE 22/09/2005).

Dicha mediación, en consonancia con el artículo 3 de la misma norma convencional, se producirá en aquellos individuales de alguna de las materias siguientes :

Clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de inferior o superior categoría.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Traslados y desplazamientos

Determinación del periodo de vacaciones, incluidos los días adicionales a las vacaciones como compensación de los festivos no disfrutados.

Discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.

Pretensiones retributivas o económicas derivadas directamente de las pretensiones enumeradas en los puntos anteriores.

Asimismo y de conformidad con el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, los procedimientos individuales que sean objeto de conciliación mediante el SERCLA tendrán la consideración de conciliación previa a la vía judicial, suspendiendo los plazos de caducidad e interrumpiendo los de prescripción, aunque se dará por concluido si han transcurrido 20 días hábiles sin haberse alcanzado acuerdo o dictado laudo, a no ser que las partes litigantes dispongan lo contrario expresamente y de común acuerdo.

8681/2017