I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

513 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, explotación de campos de golf y servicios anexos.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0099/2019; denominado Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos; código de convenio nº 30002295011997; ámbito Sector; suscrito con fecha 10/10/2019 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 10 de enero de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EXPLOTACIÓN DE CAMPOS DE GOLF Y SERVICIOS ANEXOS

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afectará a todas las empresas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que dediquen su actividad a la Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos, así como a todos los trabajadores afectos a esta actividad.

Artículo 2. Ámbito temporal

La duración de este Convenio será de tres años, y por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el día 31 de diciembre de 2021.

Se establece la inexistencia de incremento salarial, durante los siete primeros meses del año 2019, período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2019.

Artículo 3. Denuncia

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, previa comunicación fehaciente a la otra parte negociadora de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha denuncia deberá ser realizada como mínimo con un mes de antelación a la fecha de la terminación del convenio. Caso de no ser denunciada válidamente por ninguna de las partes, el convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias en su ámbito de aplicación.

b) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas en la Empresa al entrar este convenio en vigor, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

c) Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente y disposiciones complementarias.

d) Los incrementos salariales que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo global anual, superen las aquí establecidas.

Artículo 5. Jornada y horarios

La jornada de trabajo será de 40 horas efectivas semanales y 1.816 horas en cómputo anual.

Con independencia de lo anteriormente indicado y de la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo, las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada anual, es decir 181,6 horas, que no tendrán lógicamente valor de horas extraordinarias. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso semanal y diario previstos en la ley, y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de prestación de trabajo resultante de aquélla.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la distribución y duración de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida

personal, familiar y laboral, mediante pacto con la empresa, a través de los representantes legales de los trabajadores o a título individual.

A tal fin se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación a la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad de las empresas.

Los representantes legales de los trabajadores y las empresas negociarán dentro del seno de la empresa el establecimiento en determinados meses del año de la jornada continuada, si fuera posible, a los efectos citados en el párrafo anterior.

Los trabajadores disfrutarán de una pausa de 15 minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo, cuando su jornada diaria exceda de 6 horas de trabajo efectivo, de conformidad con lo establecido por el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 4.º de este Convenio Colectivo.

Horarios y turnos:

Mantenimiento campos de golf y similares:

Verano:

- De lunes a viernes: de 7’00 horas a 14’00 horas.

- Sábados: de 7’00 horas a 12’00 horas.

Invierno:

- De lunes a viernes: de 7’30 horas a 14’30 horas. -Sábados: de 7’30 horas a 12’30 horas.

Para los eventos extraordinarios y mantenimiento (pinchar, abonar, etc.,) los turnos podrán ser alterados con acuerdo del trabajador afectado, siendo necesario cumplir por parte de la plantilla con el servicio de estas situaciones extraordinarias.

Mantenimiento de pistas de tenis, campos de fútbol y otros:

Considerando las específicas características de esta actividad, se acuerda cubrir este servicio con los turnos y libranzas pertinentes que se adapten a sus necesidades según épocas del año, competiciones, etc...

Resto de actividades:

Por tratarse de servicio al público, con la máxima afluencia en época estival y festivos, se establecerán turnos y libranzas precisos para cubrir sus necesidades.

Se podrán efectuar turnos de mantenimiento de campos de golf y servicios anexos, distintos a los aquí pactados, a nivel de pacto de empresa y siempre que así sea negociado y acordado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y de cuyos pactos se dará conocimiento a la comisión paritaria del convenio.

Artículo 6. Contratación

Las partes firmantes de este convenio, convienen en fomentar la contratación indefinida.

Se podrán utilizar las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente en cada momento, para lo cual será necesario que se cumplan los requisitos y formalidades inherentes a cada una de dichas modalidades.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción

a) Los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas o circunstancias.

b) En el caso de que se concierten por un período inferior a doce meses podrán ser prorrogados por una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato inicial, más la prórroga, pueda exceder de dicho límite máximo.

c) A la finalización de éste o su prórroga, el trabajador tendrá derecho a una indemnización según legislación vigente en cada momento, que actualmente consiste en doce días de salario por cada año de servicio.

Contratos de obra o servicio determinado.

a) Estos contratos deben tener autonomía propia y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y su duración aunque limitada en el tiempo tiene duración incierta.

b) Se prevé expresamente la posibilidad de acudir a esta modalidad contractual para cubrir las necesidades de la empresa en eventos y torneos deportivos. En estos casos, la finalización del evento determinará la extinción del contrato.

c) No pueden tener una duración superior a tres años, ampliables a doce meses más en función de la obra contratada y tiene que venir especificado en el contrato de trabajo individual.

d) Transcurridos los plazos anteriormente indicados, si no se rescinde el contrato, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Contratos de interinidad.

a) Se celebran para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

b) El contrato debe celebrarse siempre por escrito y en el mismo se especificará el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran sido contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad para el mismo o diferente puesto de trabajo para la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por E.T.T., con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Contratos formativos.

Las empresas podrán contratar en prácticas o bajo contratos para la formación y el aprendizaje. La finalidad última de este tipo de contratos es propiciar, dentro de las posibilidades de cada empresa, la contratación fija de estos trabajadores.

La contratación se llevará a cabo en los términos legalmente requeridos, teniendo en cuenta además los aspectos que a continuación se indican:

a) El salario de los empleados contratados con esta modalidad será del 80% y del 90%, del correspondiente al grupo profesional en el que realicen las prácticas, durante el 1.er y 2.º años de vigencia del contrato, respectivamente.

b) Las retribuciones se corresponden con un grado de experiencia aplicada al trabajo diferente a los empleados de su grupo que desempeñan sus funciones laborales con una habilidad consolidada, considerándose ésta la que se adquiere en la actividad transcurridos dos años en el servicio.

c) El tiempo empleado bajo estas modalidades computará a efectos de años de servicios el tiempo de servicios efectivos que hubiere prestado con el contrato en prácticas o en formación, siempre que no hubiera interrupción en la prestación del servicio.

d) Estos contratos podrán contar con una duración máxima de 2 años para los contratos de prácticas y 3 para los de formación.

Contratos por tiempo indefinido de fijos discontinuos.

a) Se concertarán para realizar trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

b) El criterio de llamamiento del trabajador será en función de la antigüedad en la contratación, dentro del mismo grupo profesional y especialidad, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fue llamado, respetando en todo caso los principios de igualdad, no discriminación y derecho al trabajo.

c) A este respecto, la Empresa comunicará al trabajador -siguiendo el orden de llamamiento antedicho- la fecha y hora en la que deberá incorporarse a su puesto de trabajo.

d) Dicho llamamiento deberá realizarse con un preaviso mínimo de 48 horas al inicio de la prestación de servicios.

e) Al inicio de cada año natural, la empresa dará conocimiento al comité de empresa de la relación de fijos discontinuos con las circunstancias individuales de cada trabajador, orden de llamamiento, antigüedades y especialidades.

f) El trabajador podrá reclamar por despido en caso de incumplimiento del llamamiento cuando tuviera conocimiento de la vulneración en la convocatoria.

g) El trabajador se hace responsable de comunicar por escrito a la empresa los cambios de los datos de contacto que haya proporcionado para llevar a cabo el llamamiento, siendo el único responsable de la no recepción del llamamiento por no haber comunicado adecuadamente dichos cambios.

h) Si, una vez producido válidamente el llamamiento de conformidad con los datos de contacto facilitados por el trabajador para ello, el mismo no se incorporara a su puesto de trabajo en la fecha y hora prevista, ni justifica su falta de asistencia, causará baja automáticamente en el censo de trabajadores, extinguiéndose su contrato de trabajo por baja voluntaria.

Artículo 7. Vacaciones

Los trabajadores que lleven más de un año en la empresa, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año, le corresponderán las que resulten del prorrateo de los días trabajados.

Estas vacaciones reglamentarias anuales también podrán ser disfrutadas a razón de las jornadas semanales que disfruten los trabajadores. En este caso serían 22 días laborables para los empleados que trabajen cinco días semanales, o 26 días laborables para el caso de los trabajadores que trabajan de lunes a sábados.

Los trabajadores que perciban a lo largo del año con habitualidad comisiones o incentivos variables, incluirán en la retribución que corresponda durante las vacaciones el promedio de dichos conceptos, en los términos establecidos por la doctrina unificada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Artículo 8. Flexibilidad en el trabajo

Dada la condición temporal de algunos trabajos del programa de mantenimiento e inclemencias del tiempo en su caso, se establece la flexibilidad entre la realización de trabajos para que cualquier trabajador pueda realizarlos temporalmente, para efectuar los de otra categoría, respetando siempre las condiciones económicas que a cada trabajador correspondan en su caso.

Condiciones económicas

Artículo 9. Retribuciones

Desde el 1 de enero de 2019 al 31 de julio de 2019 no se pacta incremento salarial de ningún tipo.

a) Desde el 1 de agosto de 2019 al 31 de diciembre de 2019 se pacta incremento salarial del 1%

b) Desde el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020 se pacta un incremento del 1,5%

c) Desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021 se pacta un incremento salarial del 2%.

Los incrementos salariales se aplicarán sobre el salario base y sobre el plus de transporte.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán tres pagas extraordinarias a razón de treinta días de salario base más antigüedad (ahora denominado Complemento de Fidelización) en cada una de ellas, la primera el día 25 de julio, la segunda el 15 de diciembre y la tercera el 23 de abril.

Al que hubiera ingresado o cese en el transcurso del año, percibirá estas pagas prorrateando su importe con arreglo a los días trabajados, computándose cada una de las dos primeras por semestres naturales del año en que se otorguen y la tercera en cómputo anual. Igualmente existe la posibilidad de prorratear su percepción mensualmente en cualquiera de los casos.

Artículo 11. Complemento "ad personam"

Los trabajadores que tienen derecho a percibir el complemento regulado en el artículo 11 del anterior Convenio seguirán percibiéndolo como complemento personal no siendo compensable ni absorbible.

Artículo 12. Plus de transporte y kilometraje

A todo trabajador que precise su asistencia al trabajo por medios de transporte ajenos a la Empresa -en tanto en cuanto la misma no disponga de algún medio de transporte total o parcial-, se le abonará en concepto de Plus de Transporte y kilometraje, la cantidad de 2,42 euros desde el 1 de agosto al 31 de diciembre de 2019, 2,46 euros durante 2020 y 2,51 durante 2021, por día

efectivamente trabajado de asistencia a la empresa, siendo éste el costo máximo para la empresa, siempre y cuando la distancia entre el límite de la población del domicilio del trabajador y el límite del centro de trabajo, supere los tres kilómetros.

El trabajador estará obligado a notificar dentro de los 30 días naturales en que tenga lugar el cambio de domicilio habitual y permanente, acreditándolo ante la empresa y devengando la cantidad que le corresponda en su caso.

A los trabajadores que como consecuencia de la aplicación de anteriores convenios, vinieran percibiendo cantidades superiores por este concepto, se les mantendrá como garantía «ad personam», las citadas sumas, cuantificándolo y retribuyéndolo por día de asistencia al trabajo.

Artículo 13. Complemento por I.T

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores percibirán de la Empresa la diferencia existente entre la cantidad que perciban de la Seguridad Social y la retribución salarial que por el presente convenio queda establecida durante un plazo máximo de seis meses. Dicho plazo será de doce meses en el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para la visita al médico especialista o para análisis clínicos, rayos X o cualquier otra prueba que tenga que acudir el propio trabajador, así como la visita al médico de cabecera iniciadora de estos procesos, el trabajador deberá justificar en todo caso a la empresa la asistencia a las visitas y pruebas indicadas, mediante P.10 o documento que lo sustituya.

Artículo 14. Nocturnidad

El Plus de nocturnidad consistirá en el abono de la cantidad de 2,07 euros la hora que se establece la tabla salarial, desde las 22’00 y hasta las 6’00 h. del día siguiente salvo lógicamente que el trabajador haya sido contratado expresamente para ese turno de trabajo.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes en cada momento. En el supuesto de que se efectúen se procurará su compensación equivalente y la cantidad mínima a abonar en su caso, será pactada por cada empresa con su Comité o Delegados de Personal.

Las horas realizadas como consecuencia de la jornada irregular establecida en los párrafos últimos del artículo 5 del presente convenio, no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 16. Forma de pago

El abono de haberes será efectuado por transferencia bancaria a la cuenta de cada trabajador y dentro de los cinco días siguientes, como máximo del mes vencido al que corresponda.

Artículo 17. Trabajos tóxicos

El valor de cada hora realizada en servicio de fumigación (declarado como de trabajo tóxico) será el de 2,11 Euros/hora, requiriéndose siempre la utilización por parte del trabajador del correspondiente equipo de seguridad a tal fin.

Artículo 18. Ropa de Trabajo

Se establecen dos equipos de trabajo, uno de verano y otro de invierno, que sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la Empresa.

Las prendas se repondrán según necesidades en cada momento y circunstancias, debiendo entregar las usadas contra la entrega de su repuesto en todo caso.

Condiciones sociales

Artículo 19. Matrimonio de los trabajadores

Los trabajadores/as que contraigan matrimonio y continúen prestando sus servicios, percibirán con cargo a la empresa un premio de nupcialidad con el coste para la empresa de 60 euros, siendo abonado de la forma habitual, por una única vez.

Artículo 20. Ayuda por nacimiento de hijos

Se concederá una ayuda con el coste para la empresa de 60 euros por nacimiento de hijo, siendo abonado de la forma habitual, y por cada uno de ellos en caso de parto múltiple. Esta misma cantidad se abonará en supuestos de adopción y de acogimiento autorizado judicialmente.

La cantidad reflejada en este Convenio se considera un importe mínimo, siendo voluntad de las partes que pueda ser mejorado en cada empresa mediante acuerdo con sus representantes de los trabajadores como medida de ayuda familiar y fomento de la conciliación.

Artículo 21. Seguro de accidentes de trabajo

La Empresa concertará una póliza de seguros que comprenderá a todos sus trabajadores, por las contingencias de muerte, invalidez permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas todas de accidente de trabajo y por un capital que cubra la indemnización de cuarenta mil (40.000) euros por cualquiera de estas contingencias.

En defecto de aseguramiento, y de producirse cualquiera de estas situaciones asegurables responderá directamente la empresa del importe citado de cuarenta mil euros para el beneficiario del mismo.

Con independencia de la suscripción de la póliza de accidentes antes indicado con Compañía Aseguradora, la empresa se obliga a título individual y en supuestos de muerte por accidente de trabajo a abonar a los hijos menores de dieciocho años del trabajador/a fallecido/a la cantidad de una mensualidad de salario base en concepto de indemnización asistencial.

Artículo 22. Promoción económica y vacantes

A) Cuando un trabajador entre 60 y 64 años de edad, y con una antigüedad mínima ininterrumpida de quince años en la Empresa, cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido, baja voluntaria, muerte, invalidez en cualquiera de sus calificaciones, amortización de puesto de trabajo, expediente de regulación de empleo, jubilación del empresario, y siempre y cuando el cese se produzca de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, tendrá derecho por una sola vez, con el fin de reordenar su vida familiar, a un periodo de vacaciones retribuido con su salario base más antigüedad en los términos siguientes:

- Con edades de 60 y 61 años, 60 días de vacaciones pagadas.

- Con edades de 62 y 63 años, 45 días de vacaciones pagadas.

- Con edad de 64 años, 40 días de vacaciones pagadas.

El cese efectivo en la empresa se producirá a la conclusión del referido periodo de vacaciones.

B) Las vacantes que se produzcan en la empresa por el cese de trabajadores a causa de jubilación por el cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria, serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores, por parte de la dirección, en el momento que se produzcan.

Estas vacantes deberán ser ocupadas en el plazo máximo de tres meses desde el momento que se produzcan para promover el fomento del empleo, siempre que las circunstancias de la empresa lo permitieran, y así se acredite ante la representación legal de los trabajadores.

Artículo 23. Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos que a continuación se exponen, los siguientes días naturales:

a) Por matrimonio del trabajador: 15 días.

b) Por enfermedad, hospitalización o accidente graves, o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermano de uno u otro cónyuge, tres días de licencia si el hecho causante tuviera lugar en la provincia de residencia del trabajador y cinco días si ocurriera fuera de ella. En todo caso, por el fallecimiento del cónyuge, la licencia se pacta en cinco días naturales retribuidos.

Esta licencia podrá ser disfrutada en días separados durante una semana, siempre que se siga manteniendo la causa que justifica la licencia, que deberá ser acreditada.

Respecto al día del hecho causante, se estará al criterio establecido por la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

c) Por las mismas causas, y si se trata de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, se concederán dos días, y cuatro en el supuesto de que el centro hospitalario donde se produzca aquella, diste de la empresa más de 150 km.

d) Por nacimiento de hijo: se estará a lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

e) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos, o inscripción oficial de éstos como pareja de hecho: 1 día.

f) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudios oficiales y con previo acuerdo por parte de la empresa.

g) Por traslado de vivienda habitual: dos días naturales con previo justificante del censo municipal.

h) La empresa concederá las facilidades necesarias a los trabajadores para asistir al entierro o incineración de compañero de trabajo.

i) Se concede licencia retribuida el día 26 de diciembre para todos los trabajadores de la plantilla de la empresa afectados por el presente Convenio.

Aquellos trabajadores que, por razón de la producción o mantenimiento, tuvieran que prestar servicio ese día, cobrarán el importe del mismo con valor de hora normal, y el descanso correspondiente al citado día tendrá que disfrutarse en las fechas que se pacten de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador. Igualmente, cuando el indicado día sea festivo, se compensará por el disfrute en otro día mediante acuerdo.

En ausencia de pacto, en todo caso, el disfrute de ese día tendrá que producirse antes del 28 de febrero del año siguiente.

j) En cuanto al cómputo para el disfrute de la licencia, éste comenzará a contar el mismo día de la producción del hecho causante, para el caso de que no hubiera transcurrido el 50% de la jornada, cuando dicho hecho tenga lugar.

Transcurrido el 50% de la jornada ordinaria correspondiente al día en el que se produzca el hecho causante, el cómputo de la licencia comenzará a contar en el día siguiente.

k) En todo lo no previsto en el presente artículo con relación a licencias bien sean retribuidas o no, se estará a lo previsto en la Ley 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad.

Artículo 24. Días festivos

a) El día de San Juan Bosco se considerará festivo a todos los efectos.

b) Cuando se unan dos o más fiestas o descansos consecutivos, los trabajadores del programa de mantenimiento que sean requeridos por la Empresa, trabajarán uno de los días para mantener las instalaciones debidamente, y posteriormente lo disfrutará.

Artículo 25. Garantías sindicales

a) El Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales tendrán los derechos que la ley determine o los que en leyes posteriores se contengan.

b) Todos los trabajadores tendrán derecho a afiliarse a cualquier sindicato que estuviese legalmente constituido, sin que la empresa pueda coartar de forma alguna el ejercicio de esa libertad de derecho.

c) La empresa no podrá formar sindicato de trabajadores ni apoyar a ningún sindicato de la misma.

d) El empresario no podrá tomar medidas disciplinarias ni de ningún otro carácter contra el trabajador por sus ideas u opiniones políticas o religiosas.

e) Podrán celebrarse asambleas dentro de la empresa fuera de las horas de trabajo y siempre que exista previamente acuerdo entre empresa y trabajadores, según establezcan las leyes actuales y futuras.

f) Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán un crédito de horas mensuales retribuidas según lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes. La cesión no podrá rebasar el 50% de las horas mensuales para cada uno de ellos. La cesión de horas se tendrá que notificar a la empresa de forma mensual y con carácter previo a la cesión.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo dispuesto por la Ley

Artículo 26. Faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos que se señalan a continuación.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, el presente Convenio Colectivo, la Reglamentación interna de la empresa o los usos y costumbres.

Artículo 27. Graduación de las 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 28. 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, aún 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 29. 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.

12. El incumplimiento de las políticas, protocolos, procesos, normas o instrucciones que la compañía tenga establecidas en materia de responsabilidad corporativa (corporate compliance).

13. El incumplimiento de las políticas, protocolos, procesos, normas o instrucciones que la compañía tenga establecidas en materia de calidad del servicio ofrecido al cliente.

14. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes.

Artículo 30. 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 aquélla.

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».

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

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

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

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

13. 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.

14. Las previstas como tales en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

15. El incumplimiento de las políticas, protocolos, procesos, normas o instrucciones que la compañía tenga establecidas en materia de responsabilidad corporativa (corporate compliance), si causa un perjuicio a la empresa, a los trabajadores o a terceros.

16. El incumplimiento de las políticas, protocolos, procesos, normas o instrucciones que la compañía tenga establecidas en materia de calidad del servicio ofrecido al cliente, si causa un perjuicio a la empresa, a los trabajadores o a terceros.

17. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas concordantes, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 31. 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 32. 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.

En el supuesto de sanciones que lleven acarreada suspensión de empleo y sueldo durante más de tres días, la empresa podrá posponer la ejecutividad de la sanción hasta que aquella adquiera firmeza, disponiendo de un plazo de quince días a partir de este momento para notificar al trabajador la fecha efectiva del cumplimiento de la sanción.

Artículo 33. Prescripción

Las faltas de los trabajadores, prescribirán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión según la siguiente relación:

Por faltas leves, 10 días.

Por faltas graves, 20 días.

Por faltas muy graves, 60 días, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 34. Inaplicación del régimen salarial

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del Artículo 41.4 del E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, y que afectan 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 del E.T.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S. Social.

El concepto de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción viene desarrollado en el Artículo 82 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representantes legales de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el Artículo 41.4 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirán que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa y sólo 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. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al procedimiento de mediación ante la ORCL en plazo de los quince días siguientes al pronunciamiento de la Comisión Paritaria. Si tampoco se alcanzara acuerdo en la ORCL, se someterán las discrepancias a un arbitraje vinculante, teniendo el laudo arbitral la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo podrá ser recurrido en los términos establecidos en el Artículo 91 del E.T.

Para la elección del árbitro, cada una de las partes nombrará uno y de entre los dos se insaculará el que tenga que resolver la controversia.

Artículo 35. Adhesión a la ORCL

Para la resolución extrajudicial de conflictos, las partes suscriptoras del Convenio, manifiestan su propósito de acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia, y ello sin perjuicio de acudir a la Jurisdicción Laboral.

Artículo 36. Comisión paritaria mixta del Convenio Colectivo

Se establece la Comisión Paritaria Mixta que estará constituida por los mismos miembros que integran la Comisión Negociadora de este Convenio, repartidos al 50% entre la parte social y económica.

Las funciones de dicha Comisión serán:

a) Interpretación del presente Convenio y decidir acerca de las cuestiones derivadas de su aplicación, resolviendo los expedientes que se sometan a su conocimiento mediante la votación correspondiente, bastando para la toma de acuerdos la mayoría simple.

b) Vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de la competencia correspondiente a la Jurisdicción Laboral.

c) Cualquier otra de las atribuciones que tiendan al mayor respeto y eficacia de lo convenido.

d) Cualquier otra función atribuida legalmente.

La Comisión Paritaria Mixta se reunirá por petición de alguna de las partes en el plazo de 72 horas y las resoluciones que pueda dictar se harán en plazo no superior a siete días desde la fecha de la reunión celebrada al efecto para resolver las controversias que se susciten.

La resolución que dicte la Comisión Paritaria, en caso de discrepancia, deberá ser resuelta por vía de conflicto colectivo, previo sometimiento de la cuestión a la mediación de la ORCL y en caso negativo, se acudirá en plazo de quince días ante la Jurisdicción Laboral.

Se designa como domicilio a efectos de notificaciones de la Comisión Paritaria del Convenio el de la Asociación de Empresarios de Golf de la Región de Murcia (AEGOLF-RM) en Molina de Segura (Murcia), Urbanización Altorreal, Avda. del Golf núm. 1.

Artículo 37. Políticas de igualdad

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

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

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

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

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

· Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

· Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.

· Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

· Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se ajustará a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, teniendo en cuenta los cambios introducidos por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

Disposición final primera. - Sistema de Clasificación Profesional

Las partes firmante del Convenio se comprometen a acordar un nuevo sistema de clasificación profesional.

Es voluntad de las partes abordar esta materia en el seno de la Comisión Negociadora antes del 31 de marzo de 2020.

Mediante la nueva clasificación profesional, de los trabajadores de nuevo ingreso y de los que forman parte de la plantilla de las Empresas, definirá claramente los accesos y la carrera tanto a nivel vertical como horizontal.

Anexo. – Tabla salarial

	2019	2020	2021
Categorías	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
Grupo I			
Jefe de Campo, Director Téc.Deportes, Director Téc. Campo	1.436,41	1.457,96	1.487,12
Jefe de Taller Mecánico	1.436,41	1.457,96	1.487,12
Monitor Deportivo	1.139,69	1.156,78	1.179,92
Intendente de Deportes, Encargado de Depuradora	1.128,29	1.145,22	1.168,12
Oficial Mecánico, Oficial Especialista de Mantenimiento	1.132,68	1.149,67	1.172,67
Especialista 1ª de Mantenimiento, Fontanero, Segador, Tractorista y Jardinero Especialista 1ª	1.109,88	1.126,53	1.149,06
Socorrista, Conductor Náutico y Analista Aguas	1.089,39	1.105,73	1.127,84
Ayudante Monitor Deportivo	1.089,39	1.105,73	1.127,84
Especialista Mantenimiento, Esp. Mecánico y Jardinero Especialista	1.086,07	1.102,36	1.124,41
Jardinero, Mecánico, Auxiliar de Mantenimiento	1.068,89	1.084,93	1.106,63
Grupo II			
Jefe de Administración	1.436,41	1.457,96	1.487,12
Encargado de Tiendas y Egdo. De Recepción	1.128,29	1.145,22	1.168,12
Dependiente 1ª Pro-Shop, Recepcionista, Relaciones públicas, Intérprete, Estetición y Administrativo	1.089,39	1.105,73	1.127,84
Dependiente 2ª Pro-Shop, Auxiliar Admvo., Ayudante de recepción, Ayudante Estetición, y Aydte. De Relaciones Públicas	1.017,71	1.032,97	1.053,63
Grupo III			
Head-Caddie Master ()	1.128,29	1.145,22	1.168,12
Caddie Master ()	1.109,88	1.126,53	1.149,06
Ayudante Caddie Master (Marshall) ()	1.061,18	1.077,10	1.098,64
Dependiente de Vestuarios ()	1.061,18	1.077,10	1.098,64
Recogepelotas	984,47	999,24	1.019,22
Grupo IV			
Maestro de Golf	1.139,68	1.156,78	1.179,92
Asistente Maestro de Golf	1.089,39	1.105,73	1.127,84
Monitor de Golf	1.068,89	1.084,93	1.106,63