

*Expediente:* MA-38/2011.

*Interesada:* Encofrados y Ferrallados Ramos, Sociedad Limitada.

*Infracción:* Grave. Artículo 31.2.h) de la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

*Sanción:* 6.000,00 euros.

*Acto:* Notificación de resolución de procedimiento sancionador.

*Plazo de interposición de recurso:* Un mes, contado a partir del día siguiente a la fecha de publicación de esta resolución.

La Delegada Provincial, Marta Rueda Barrera.

**2 9 6 6 / 1 2**

-----

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA EN MÁLAGA, POR EL QUE SE NOTIFICA EL ACUERDO DE INICIO CORRESPONDIENTE AL EXPEDIENTE SANCIONADOR NÚMERO MA-266/2011.

Intentada sin efecto la notificación del acuerdo de inicio de expediente sancionador a la interesada que a continuación se relaciona, en virtud de lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, por el presente anuncio se notifica al mismo, para cuyo conocimiento íntegro podrá acudir a la sede de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia en Málaga, Departamento de Legislación, sita en calle Bodegueros, número 21.

*Expediente:* MA-266/2011.

*Interesada:* Edicomoll, Sociedad Limitada.

*Infracción:* Grave. Artículo 31.2.h) de la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

*Sanción:* 4.000,00 euros.

*Acto:* Notificación de acuerdo de inicio de procedimiento sancionador.

*Plazo de alegaciones:* Quince días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha de notificación de este acuerdo de inicio.

La Delegada Provincial, Marta Rueda Barrera.

**2 9 6 7 / 1 2**

-----

CONSEJERÍA DE EMPLEO  
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA  
CENTRO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

## A n u n c i o

### Modificación de estatutos

En cumplimiento del artículo 4 del Real Decreto 873/77, de 22 de abril, sobre depósito de Estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/77, de 1 de abril, y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en el registro de asociaciones de esta Delegación Provincial de Empleo han sido depositados, el día 14 de febrero de 2012, el acta del acuerdo de modificación de los Estatutos, así como una copia de los mismos con dicha modificación ya incorporada, de la organización empresarial denominada: Asociación de Empresarios del Guadalhorce (GUADALPYME), que está registrada con el número de expediente 29/ 939.

Dicha modificación, aprobada en asamblea general extraordinaria el pasado 14 de diciembre de 2011, afecta a los artículos 1 (cambio de sede social), 5 (se añaden nuevas funciones de la entidad), 13 (renovación de cargos), 15 (sobre la Junta Directiva), 19 (de las funciones de la Junta Directiva), 21 (atribuciones del Presidente), 24 ( del Tesorero), 29 (del Director-Gerente) y 56 (del régimen electoral) de los citados estatutos.

**2 5 2 3 / 1 2**

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Código expediente REGCON: 29100072012012.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa El Paraíso Golf Club, Sociedad Anónima, recibido en REGCON con fecha 12 de enero de 2012, código convenio 29100072012012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, 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 Proceder al su depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

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

Málaga, 22 de febrero de 2012.

La Delegada Provincial de Empleo, Decreto 136/10, 13 de abril, el Secretario General, firmado: José Antonio Fernández de la Rubia.

CONVENIO COLECTIVO 2011 EL PARAÍSO GOLF CLUB, S.A.  
CONVENIO COLECTIVO FIRMADO EL 29 DE DICIEMBRE DE 2011

## CAPÍTULO I

### Á m b i t o

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores pertenecientes a la empresa El Paraíso Golf Club, Sociedad Anónima, por cualquier modalidad de contratación, quedando excluido del mismo el personal de alta dirección.

El ámbito geográfico del convenio será el de los centros de trabajo de la empresa en la provincia de Málaga.

Los trabajadores quedarán clasificados en función de los trabajos que realicen en el campo de golf en los grupos que a continuación se detallan:

- Grupo 1. Personal de campo y mantenimiento (bajo la supervisión del Green Keeper): Se encuentran incluidos en este grupo todos aquellos trabajadores cuyas labores estén orientadas al mantenimiento, riego, reparación o mejora del campo de golf y acerca de las reparaciones o mejoras de la maquinaria y sistemas mecánicos.
- Grupo 2. Personal del Control de Juego, Caddy Masters, personal de tienda, Mantenimiento de la casa Club y resto de servicios (bajo la supervisión de manager de operaciones de Golf): Se encuentran incluidos en este grupo el personal de juego, del campo de prácticas, de los vehículos del campo, Starters y Marshalls de Golf así como el personal de tienda y de mantenimiento general y limpieza.
- Grupo 3. Personal administrativo: Se incluirá en este grupo al personal administrativo, secretarios/as, asistentes personales, y demás personas de administración.

#### Artículo 2. *Vigencia duración y prórroga*

La vigencia del presente acuerdo comenzará el día 1 de enero de 2012 y terminará el 31 de diciembre de 2012.

El presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año si no mediara denuncia por ninguna de las partes con una antelación mínima de un mes a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de denuncia el convenio se aplicará, hasta el momento en que exista un nuevo acuerdo que lo sustituya, manteniendo como derechos adquiridos de los trabajadores en alta las percepciones salariales y sociales que se marcan en el presente convenio, sin que se apliquen revalorizaciones alguna a las mismas, salvo pacto expreso,

independientemente de la denuncia del mismo por cualquiera de la partes.

## CAPÍTULO 2

### Jornada y horario de trabajo

#### Artículo 3. *Jornada laboral*

Se establecen unas condiciones generales para todos los grupos que se enumeran a continuación:

El campo funcionará 365 días al año, de lunes a domingo, por lo que existen trabajos a realizar durante todos los días del año. El campo solo interrumpirá su funcionamiento a causa de adversas condiciones meteorológicas o condiciones de especial fuerza mayor. Sin que esto suponga modificación de los horarios pactados contemplados en este convenio para cada uno de los grupos.

Los días de trabajo variarán de acuerdo a los grupos especificados en el artículo 1 del presente acuerdo. Los horarios podrán ser alterados, conforme a la legislación española, en un porcentaje del 5% sobre el total anual de las horas de trabajo, para cubrir necesidades específicas como eventos especiales, competiciones, trabajos especiales de mantenimiento, tratamientos químicos, etc.

Durante la jornada de trabajo los trabajadores dispondrán de un periodo de 30 minutos para el descanso, calculados desde el momento en que el trabajador cesa en su trabajo, hasta que se encuentra de nuevo totalmente operativo en el mismo. Dicho descanso tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores que posean jornada reducida, igual o inferior a 6 horas diarias, no tendrán derecho a dicho periodo de descanso. Sin embargo la compañía respetará a aquellos que tengan anteriormente al 31 de diciembre del 2011, quienes podrán seguir disfrutando de dicho descanso.

Cuando el campo se encuentre cerrado debido a las adversas condiciones meteorológicas, y no exista posibilidad por los trabajadores de realizar trabajo alguno, la empresa se reserva el derecho a que preavisando con 48 horas de antelación, los trabajadores no asistan a sus puestos durante el tiempo que se mantengan dichas condiciones. Las horas que estos empleados no han trabajado serán recuperadas posteriormente de acuerdo con su responsable.

La empresa se reserva el derecho a utilizar el máximo 5% de variación anual, como se establece en la ley vigente, y a elegir a los empleados adecuados para el trabajo a realizar. El trabajo los domingos, según lo establecido en este convenio, no computará a los efectos del 5% anual de variación.

Durante el desarrollo de los cambios de horario, la jornada laboral diaria no podrá exceder de 9:00 horas. La compensación por las horas trabajadas debe ser realizada durante los 6 meses siguientes a la realización de las mismas. Sobre el número de horas que superen el cómputo mensual de cada jornada, la empresa compensará con una hora libre en los términos contenidos en este convenio.

Todos los trabajadores dispondrán de día y medio de descanso ininterrumpido a la semana.

#### • Grupo 1. PERSONAL DE CAMPO Y MANTENIMIENTO

El horario de forma ordinaria comprenderá de lunes a viernes de 7 a.m. a 14:30 p.m. así como sábados alternativos (por turnos) de 7 a.m. a 12:00 p.m.

De forma extraordinaria se realizarán trabajos los domingos, en horario de 6:00 am a 10:00 am sin descanso por desayuno, bajo las siguientes condiciones: 1) Los trabajadores prestarán el servicio de forma voluntaria, solo acudiéndose a la elección de Greenkeeper en caso de ausencia de voluntarios. 2) Preferiblemente serán de forma rotativa. 3) Los trabajadores que desarrollen tareas el domingo, quedarán exentos de trabajar el sábado esa semana. Excepto en los casos en que, por acuerdo entre los propios compañeros se hagan coberturas de turnos según lo indicado en el párrafo siguiente.

Trabajadores y empresa acordarán cubrir los trabajos a desarrollar los sábados y domingos (cuando sea necesario) bajo cualquier circunstancia que aconseje dicho cambio, como por ejemplo, eventos especiales, circunstancias meteorológica, etc. Los trabajadores, por acuerdo entre ellos, podrán variar los turnos de sábados y domingos (cuando sea necesario realizar trabajos en dichos días) siempre que no vaya en perjuicio de la empresa, y siempre que dichos cambios supongan que los trabajadores han trabajado el mismo número de horas.

Manteniendo el número de horas de trabajo y en función de la luz solar, la empresa podrá adelantar o retrasar el inicio y el final de la jornada para un mayor aprovechamiento de la misma. La jornada ordinaria nunca comenzará antes de las 6:00 am y nunca terminará después de las 10 pm. El cambio de horario matinal afectando al personal de mantenimiento, mientras el cambio de horario al final del día afecta al personal con atención al cliente.

#### • Grupo 2. OPERACIONES

##### • Subgrupo A: Control de Juego, Caddy Masters y personal de tienda, y servicio de Buggys:

Debido a la naturaleza de la actividad de la empresa y de que la misma se desarrolla todos los días, los días de descanso para los trabajadores de este grupo serán establecidos conforme a turnos.

La jornada ordinaria de este grupo será normalmente de 40 horas, de lunes a domingo, con variaciones en función de la estación del año, debido a las horas de luz natural, siendo estas inferiores en invierno y mayores en verano, y bajo la supervisión del Jefe de Operaciones. El exceso de horas en estaciones de mayor luz natural se compensará con la reducción en el resto del año.

Cualquier variación sugerida por los empleados para cambiar turnos debe ser comunicada y aprobada por el Jefe de Operaciones o el Director Gerente.

##### • Subgrupo B: Mantenimiento de la Casa Club:

El horario será de 40 horas semanales para los trabajadores a jornada completa, normalmente de lunes a domingo, seis días por semana. Los días de descanso serán señalados para cada uno de los trabajadores en este grupo por turnos. Los acuerdos existentes serán respetados para los empleados a la fecha de la firma del presente.

El salario será calculado en función del porcentaje de la jornada trabajado.

Cualquier variación sugerida por los trabajadores para cambiar turnos, debe ser aprobada y comunicada bien al Jefe de Operaciones o al Director Gerente.

#### • Grupo 3. PERSONAL ADMINISTRATIVO

La jornada Laboral semanal será de 40 horas, normalmente de lunes a viernes, entre las 8:00 a.m. y las 6.00 p.m. (con el correspondiente descanso el conforme al párrafo 4 del artículo 3 of Capítulo 2 de este convenio). Se establece la posibilidad de acordar con el Director Gerente el horario basando la misma en el cómputo anual de las horas a trabajar.

## CAPÍTULO 3

### Vacaciones, licencias y excedencias

#### Artículo 4. *Vacaciones*

Para todo el personal incluido en los grupos descritos en el artículo 3 del presente convenio se establece un periodo de vacaciones de 30 días naturales al año, retribuidos con el salario realmente percibido excluyendo las horas extraordinarias de acuerdo con los conceptos establecidos en el presente convenio.

Los periodos de vacaciones se deberán solicitar con una anticipación mínima de 2 semanas y serán coordinadas entre el encargado de personal y los trabajadores, respetando el contenido de este acuerdo.

Dicho periodo se disfrutará en dos periodos de 15 días uno a elección del trabajador o en su caso de forma consecutiva. Siempre que sea en acuerdo con la dirección y que cumplan las siguientes condiciones:

1.º A fin de que no se produzcan carencias respecto al personal necesario para el cuidado de las instalaciones del campo de golf, no podrán disfrutar las vacaciones al mismo tiempo dos trabajadores que desempeñen la misma actividad o que en ausencia de uno sea el otro quien realice sus funciones.

2.º Los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones evitando en lo posible periodos de máxima carga de trabajo establecidos por la empresa. La dirección de la empresa realizara un calendario de operaciones a tal efecto.

3.º Los trabajadores elaborarán cada año, en el mes de Enero, junto con el jefe de personal o quien en ese momento asuma dichas funciones, por delegación de la Junta Directiva, el calendario de vacaciones para el año siguiente.

4.º Se tendrá en cuenta a la hora del periodo del disfrute de las vacaciones la correspondencia del mismo con el turno de sábado que corresponde a cada trabajador, de forma que los trabajadores no sean ni perjudicados ni beneficiados respecto a la asignación de dichas jornadas.

#### Artículo 5. *Licencias retribuidas*

Todos los trabajadores disfrutarán de los permisos retribuidos detallados a continuación avisando a la empresa con la máxima antelación posible:

- Por matrimonio, 15 días, pudiendo el trabajador comenzar el permiso con 5 días de antelación al día de la boda.
- Por defunción de cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos 3 días, y dos días mas si se necesita desplazamiento.
- Por enfermedad grave de cónyuge, padres, e hijos (con vinculo de consanguinidad) hasta cinco días, debiendo justificarse el uso de la totalidad de los mismos. Se entiende enfermedad grave aquella que conlleve hospitalización.
- Por enfermedad grave de familiar del trabajador hasta 2.º grado hasta 2 días, con ampliación de dicho plazo en caso de que tal motivo requiera desplazamiento.
- Por nacimiento de hijos 3 días laborales y hasta cinco en caso de cesarea.
- Por matrimonio de hijo o hermano 1 día, siempre que se justifique que la celebración del mismo es en día de trabajo.
- Por traslado de domicilio habitual 1 día.
- Para acudir a exámenes oficiales académicos o de conducir 1 día.
- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de deber público, inexcusable y personal.
- Para la realización de actividades sindicales según lo establecido en la ley.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las horas establecidas como permiso para lactancia podrán acumularse a petición de la trabajadora, en su totalidad o parcialmente mediante el disfrute de un permiso retribuido acumulable a la licencia por maternidad.
- Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a aun disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional de salario, en al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la misma.

#### Artículo 6. *Excedencia voluntaria*

Ante las modificaciones legales habidas en estos apartados, ambas partes someten la regulación de las mismas a lo establecido legalmente.

#### Artículo 7. *Excedencia forzosa*

Ante las modificaciones legales habidas en estos apartados, ambas partes someten la regulación de las mismas a lo establecido legalmente.

### CAPÍTULO 4

#### Régimen retributivo

#### Artículo 8. *Salarios*

Los salarios de la plantilla se subirán con fecha de efectos 1 de Enero del 2.012, un 2,25%, en todos los conceptos que viniesen percibiendo durante el año 2011.

1.º Tendrá la consideración de salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por prestación profesional de los servicios prestados.

2.º En caso de no renovación expresa del presente convenio colectivo las clausulas económicas en relación a las subidas, no tendrán prórroga alguna, manteniéndose los derechos económicos adquiridos.

3.º En la estructura de las retribuciones del trabajo se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.

3.1. Es salario base la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

3.2. Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

- a) Personales: Tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.
- b) De puesto de trabajo: Tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, turnos, disponibilidad, trabajos nocturnos, o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.
- c) Por calidad o cantidad de trabajo: Tales como primas o incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.
- d) De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

4.º Recibo de salario el recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar en primer término el importe total correspondiente al periodo de tiempo que se refiere, que no podrá exceder de un mes y se confeccionaran con arreglo al modelo reglamentaria-mente establecido.

Las subidas salariales que marcan este convenio poseen las siguientes particularidades:

- Se consideraran como derechos adquiridos por los trabajadores que presten sus servicios en la actualidad, los salarios que posean en el momento de la firma del presente.
- Las subidas a practicar se realizarán sobre todos los conceptos salariales que posea cada trabajador, (con la excepción mencionada de los complementos absorbibles) ya sean por convenio colectivo, o por acuerdo individual.

#### Artículo 9. *Los complementos salariales*

##### 1. ANTIGÜEDAD

- a) Únicamente se mantendrán y consolidarán los complementos por antigüedad a los que tuvieran derecho por el complemento de antigüedad en 1 de enero de 2001.

- b) El importe anterior así determinado se adicionará en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 1 de enero de 2001, calculándose por defecto o por exceso, por años completos.
- c) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto, se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán ninguna modificación en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa.
- d) Dicho complemento retributivo “ad personam”, se reflejará en los recibos oficiales con la denominación “antigüedad”.

## 2) COMPLEMENTOS POR PUESTOS DE TRABAJOS

- a) Complemento por penoso, tóxico y peligroso. Para los trabajadores que realicen trabajos considerados penosos, tóxicos o peligrosos percibirán 143,22 euros por mes desde el 1 de enero del 2012. Este complemento se irá actualizando anualmente según lo establecido en este Convenio.
- b) Complemento de altura. Para aquellos trabajadores que desarrollen actividad de podas en altura superior a 5 metros percibirán un complemento de 49,17 euros/mes desde el 1 de enero del 2012. Los trabajadores que no hayan trabajado el año completo, percibirán la parte proporcional del mencionado plus por día de trabajo realizado. Se entiende por desarrollo de una actividad a una altura la altura de la base o plataforma sobre la que el trabajador desarrolle su actividad. Complemento que se irá actualizando anualmente según lo establecido en este convenio.

## 2. COMPLEMENTO POR NOCTURNIDAD

Para los trabajos así considerados por realizarse entre las horas comprendidas entre las 22:00 (10 de la noche) y las 06:00 de la mañana, se establece un pago de 1,25 veces el precio pactado por hora extra según convenio. Si las horas trabajadas son normales, se incrementará un 25% del precio de hora normal.

Todos estos complementos, salvo que medie pacto expreso, se percibirán en tanto en cuanto se realicen dichos trabajos.

## 1. COMPLEMENTO POR DISPONIBILIDAD

La empresa abonará a los trabajadores que, por las circunstancias específicas de su puesto de trabajo concreto deben llevar conectados continuamente dispositivos de localización (como teléfonos móviles) debiendo acudir a resolver las incidencias que se planteen a la mayor brevedad, la cantidad de 130 euros mensuales.

## Artículo 10. Horas extraordinarias

Se consideraran horas extraordinarias aquellas que excedan del tiempo normal de trabajo de 40 horas a tiempo completo. La disposición a la realización de horas extraordinarias será, en primera instancia voluntaria. La decisión en caso de ser necesarias las mismas y no disponer de trabajadores voluntarios, será del Manager o del Director de la entidad.

Las horas realizadas dentro de la flexibilidad que permite este acuerdo serán compensadas con un descanso igual al trabajo realizado en el periodo de 6 meses posterior a la realización de las mismas.

Las horas realizadas en jornadas superiores a 9 horas, serán consideradas siempre como horas extras en el exceso de esta jornada. Existe una excepción a este principio en los que se superarían las 9 horas diarias sin consideración de horas extraordinarias: Cuatro días al año para el pinchado de greenes normalmente dos en primavera y dos a final de verano.

Las horas que superen el margen de flexibilidad que opera en el presente convenio serán consideradas horas extraordinarias.

El abono de las horas extraordinarias se realizará a razón de 14,87 euros brutos por hora desde el 1 de enero del 2012, para cualquier categoría.

El tiempo trabajador en festivos (nacionales, locales o autonómicas) será abonado a razón de 19,82 euros brutos la hora, o bien compensado con 2 horas ordinarias libres, durante los 6 meses siguientes a la realización de los trabajos. Existe una excepción que es el Jueves Santo que se trabaja y se compensa con un día de trabajo que es la festividad local de San Pedro Alcántara

Las horas extras realizadas los días 25 de diciembre y 1 de enero serán abonadas a razón de 35 euros brutos por hora. O bien, pueden ser compensadas, de acuerdo con la dirección, sobre la base de 3 horas libres por cada hora trabajada. El tiempo trabajador estos dos días siempre será considerado como hora extra.

## Artículo 11. Pagas extraordinarias

Los trabajadores vinculados a este convenio colectivo percibirán tres pagas extraordinarias por importe de 30 días de los conceptos enumerados en este artículo, cuyas fechas de abono cada año serán las siguientes:

San Isidro	Mayo
Junio	Junio
Diciembre	Diciembre

La paga extraordinaria incluirá los siguientes conceptos Salario base, antigüedad, Complementos personales, complementos por vestuario y plus de transporte. Se excluyen de estas pagas lo complementos por puesto de trabajo (por ejemplo trabajos con productos tóxicos, realización de trabajos en altura, nocturnidad, disponibilidad, así como cualquier percepción que devengue particularmente cada trabajador fuera de este convenio)

Por acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador todas las pagas, o varias de ellas, podrán ser prorrateadas mensualmente.

## RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES

## Artículo 12. Dietas y desplazamientos

Cuando el trabajo a realizar exija desplazamiento del trabajador a otra ciudad o distancia que obligue a realizar comidas fuera del domicilio habitual, los pagos de desplazamientos correrán a cargo de la Empresa, con justificación de los mismos. Igualmente si el trabajador hubiera de pernoctar fuera de la ciudad en que se encuentre ubicado el centro de trabajo.

## Artículo 13. Forma de pago

El pago de los salarios se efectuará dentro de la jornada de trabajo, por mensualidades vencidas, entre el 28 y el 30 del mes a abonar mediante transferencia bancaria.

## CAPÍTULO 5

## Seguridad Social complementaria y acción social empresarial

## Artículo 14. Complemento salarial en situaciones de incapacidad temporal

La empresa abonará a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral) el 100% de la base reguladora durante los tres primeros días en que se encuentren en dicha situación. A partir del cuarto día las percepciones serán las que marque la legislación vigente.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir este complemento, como máximo, durante dos periodos en el transcurso de cada año natural, remitiéndose a los derechos salariales que les otorga la legislación general a partir de la tercera vez que sufran dicha eventualidad durante el año.

La empresa abonará a los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral el 100% de la base reguladora durante la totalidad del periodo que dure la misma.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común percibirán el 100% de la base reguladora en caso de hospitalización durante los días que dure esta, con un máximo de 30 días.

#### Artículo 15. *Formación profesional*

La empresa se compromete a aumentar la formación profesional de sus trabajadores, por medio de la realización de cursillos, en colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo, o en su caso mediante entidades particulares a requerimiento de los trabajadores.

Para ello la empresa facilitaría dos horas diarias dentro de la jornada laboral, pudiendo únicamente, disfrutar a la vez de estas mejoras hasta un 30% de la plantilla (porcentaje a aplicar por grupos profesionales), en las condiciones de este artículo.

La formación será impartida en base a las necesidades de la empresa. La solicitada por los empleados tendrá una consideración diferente a la requerida por la compañía de forma legal. La formación exigida por la compañía dará derecho al disfrute del correspondiente descanso en el trabajo si se realiza fuera del horario laboral, o al abono de sus percepciones normales si se realiza en horas de trabajo. Toda formación no exigida por la empresa se tendrá que realizar fuera del horario laboral, o de acuerdo con la dirección se recuperaran las horas en otras fechas.

#### Artículo 16. *Ascensos*

Se establece para las modificaciones de categoría un sistema por el cual el encargado, propondrá directamente al Chairman de los Greenes y al Head Greenkeeper, la junta directiva o a las personas que estime cualificadas, tanto para modificar su categoría, como para cubrir plazas vacantes.

El cambio de funciones o movilidad funcional, podrá realizarse, si el trabajador cuenta con las titulaciones profesionales y académicas precisas dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La realización de funciones de superior categoría durante un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, tendrá como consecuencia que el trabajador consolide el puesto de superior categoría que venía desempeñando. Cuando el cambio de funciones exceda de las propias del grupo profesional al que pertenezca el trabajador categoría equivalente ésta se realizará de conformidad con las prevenciones que sobre el particular establece el artículo 39 de la ley del estatuto de los trabajadores, en relación con el artículo 41 de igual texto legal.

#### Artículo 17. *Prendas de trabajo*

La empresa suministrará a sus trabajadores los equipos y prendas que sean necesarios.

Cuando los trabajadores realicen faenas de poda sobre vegetación espinosa o en algunas que sean necesarios manipular sustancias nocivas se les suministrará guantes para proteger las manos, igualmente se proporcionará mascarilla en este mismo caso que se hace referencia en este artículo. La empresa proporcionará ropa de agua y botas en los días de lluvia a los trabajadores que tengan que realizar la jornada de trabajo en el exterior.

#### Artículo 18. *Salud laboral*

La empresa establecerá todos los medios necesarios para que todos los trabajadores de la empresa (tanto los que tengan la condición de indefinidos como los que posean contrato temporal) pasen por una revisión médica anual realizada a través de la Mutua o servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con el que la empresa mantenga acuerdo en dicho momento, y semestral para el personal que trabaje habitualmente con productos especialmente tóxicos de forma permanente.

Esta revisión médica será de carácter obligatorio. Caso de que el trabajador no desee hacerse dicha revisión, deberá presentar un escrito firmado en el que se diga que tiene conocimiento de dicha revisión y que no desea realizarla.

## CAPÍTULO 6

### Régimen disciplinario

#### Artículo 19. *Régimen disciplinario*

La empresa podrá ejercer la facultad sancionadora con los trabajadores por los motivos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, concretándose en el presente artículo la graduación de las mismas.

##### 1. FALTAS LEVES

- Las faltas de puntualidad de 1 a 3 días en el período de un mes.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de comunicación a la empresa de cambio de domicilio o residencia en el plazo de 10 días.
- El descuido imprudente en la conservación del material.
- Desconsideración leve con los compañeros o superiores.
- Incumplimiento de alguna de las directivas y/o instrucciones de la empresa referentes a prevención de riesgos laborales 1 o 2 veces en un plazo de 2 meses.

##### 2. FALTAS GRAVES

- Más de tres faltas de puntualidad en el período de un mes.
- Simular la presencia de un compañero en el centro de trabajo o para firmar o contestar.
- La falta al trabajo de 1 día al mes sin causa que lo justifique.
- Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales.
- Las riñas, o discusiones graves entre compañeros.
- Los actos que de alguna manera supongan degradación o falta de cuidado o limpieza del campo de golf, maquinaria o las instalaciones del mismo.
- Reiteración en el incumplimiento u omisión de las instrucciones referentes prevención de riesgos laborales o 3 veces en el plazo de dos meses.
- Cometer una tercera falta leve en el período de un año.

##### 3. FALTAS MUY GRAVES

- Fingir o simular enfermedad común.
- Realizar trabajos o actividades particulares durante la jornada, sin que medie permiso expreso de la Dirección de la empresa
- El fraude, hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier persona dentro del lugar de trabajo o en cualquiera de las instalaciones de la empresa.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria y demás enseres de la empresa en el propio campo o sus instalaciones.
- La embriaguez durante el cumplimiento del trabajo.
- La falta reiterada de aseo y limpieza que produzca quejas entre los compañeros de trabajo.
- Los malos tratos de palabra y obra a los jefes y compañeros, personal, directivos, o usuarios del campo de golf El Paraíso.
- La reiteración de una falta grave. Indisciplina o desobediencia grave a las órdenes de trabajo.
- Abandono injustificado del puesto de trabajo.
- El consumo de drogas o estupefacientes de cualquier clase o su mera tenencia en las instalaciones de la empresa.
- Realizar actividades concurrentes o de competencia con las que constituyen el objeto social de la empresa.
- Reiterado incumplimiento de las directivas y / o instrucciones de la empresa referentes a prevención de riesgos laborales o 6 veces en el plazo de dos meses.
- Cometer una tercera falta graves en el período de un año.

## SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes .

- Por faltas leves:

\*Amonestación escrita.

\*Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por faltas graves:

\*Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 30 días.

c) Por faltas muy graves

\* Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días.

\* Despido.

En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado a cualquiera de los Delegados de Personal (en su caso), en el plazo de tres días, de una copia de la resolución o aviso de la sanción entregada al trabajador.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves, a los veinte días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO 7

### Resolución de conflictos comisión paritaria y derechos sindicales

Artículo 20. *Procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo*

Ambas partes acuerdan de que en los casos en que se inicie por la empresa un procedimiento de los establecidos del 41.6 del Estatuto, se procederá a convocar a las partes con carácter previo a inicio del mismo, pudiendo participar en dicha reunión tanto los representantes de los trabajadores como los trabajadores que se consideren afectados.

De dicha reunión se levantará acta que formará parte del expediente correspondiente.

Artículo 21. *Procedimiento para la inaplicación del régimen salarial*

En caso de que la empresa, por las circunstancias establecidas por la ley, solicitara la inaplicación del régimen salarial, se procederá conforme al siguiente procedimiento.

Convocar a la comisión paritaria mixta, donde se expondrán las razones al efecto. Se levantará acta de dicha reunión.

En caso de falta de acuerdo se deberá convocar una segunda reunión en el plazo de cinco días tras la primera, donde, en caso de tampoco llegarse a un acuerdo, se procederá a levantarse acta que formará parte del expediente que se inicie por la empresa.

Se establece un arbitraje obligatorio de obligado cumplimiento ante el SERCLA de la provincia de Málaga, (cuyo dictamen será ejecutivo de forma inmediata) tras el que solo cabría los recursos que legalmente se establecen.

Artículo 22. *Forma y condiciones de denuncia del convenio. Plazo para negociar*

El convenio se denunciará mediante comunicación expresa por escrito de los representantes sindicales autorizados legalmente para ello o de la representación de la empresa, con un plazo de 30 días anteriores al vencimiento del mismo.

El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio será de 8 meses desde la pérdida de vigencia del anterior.

Tras dicho periodo las partes podrán proceder conforme a la normativa vigente en ese momento.

Artículo 23. *Comisión paritaria*

Las partes negociadoras acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Mixta como órgano único de Interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo dispuesto en el presente convenio colectivo. Esta comisión, estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa. Ambas representaciones podrán utilizar los servicios de los asesores que designe en cuantas materias sean de su competencia, las cuales actuarán con voz pero sin voto.

Las funciones específicas de la comisión serán:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas que sean sometidos por cualquiera de las partes en el seguimiento de su aplicación.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

## PROCEDIMIENTO

Procederán a convocar la comisión mixta cualquiera de las partes que la integran, con una antelación de la menos 10 días a la celebración de la reunión; recogiendo la convocatoria, el orden del día, lugar y fecha de la reunión.

La comisión paritaria resolverá los asuntos sometidos a su consideración en el plazo de 15 días después de haber celebrado la reunión enviando a los interesados acta de la misma y resolución a fin de que las partes puedan acudir ante los órganos competitivos.

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, no pudiendo adoptarse los mismos sin que cada parte (empresa y trabajadores) por separado no haya dado el visto bueno a los mismos.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el Centro de Trabajo de la Empresa El Paraíso Golf Club, Sociedad Anónima.

Artículo 24. *Derechos sindicales*

Tanto la plantilla afectada por este convenio como sus representantes legales, deben ser informados acerca de todos sus derechos sindicales que se contemplan en la legislación vigente.

La empresa se registrará por la legislación española en relación a los derechos sindicales.

## CAPÍTULO 8

### Cláusula final

1. Las partes hacen constar que las eventuales diferencias retributivas que pudieran existir en razón de la aplicación de los diversos complementos salariales establecidos en este convenio, tienen su justificación objetiva en el respeto a derechos adquiridos en virtud de los pactos anteriores por determinados trabajadores.

2. Los derechos reconocidos en el presente convenio absorberán y/o compensarán cualquier otro que pudiera ser alegado por las partes durante el desarrollo de la duración laboral

### Disposición transitoria única

Se abonará una sola vez la cantidad de 750,00 euros (brutos como concepto cotizable) a cada trabajador de alta en la empresa con una antigüedad en la empresa superior a 2 años al 1 de enero de 2012 como complemento por firma del convenio de fecha del 29 de diciembre de 2011. A su vez se abonaran en concepto de diferencia de dietas y kilómetros de los años 2010 y 2011, la cantidad neta de 300,00 euros a cada trabajador, quienes, para el percibo de la misma, deberán firmar la correspondiente hoja de gastos liquidando cualquier posible diferencia en estos conceptos durante los años 2010 y 2011. (Esta última cantidad no será cotizable en seguridad social, ni tampoco se someterá a retención de IRPF).

Los empleados con una antigüedad en la empresa inferior a 2 años, recibirán una sola vez la cantidad de 350 euros (bruto como concepto cotizable), por el mismo concepto. No correspondiéndole diferencia algunos por dietas y kilómetros.

Las partes manifiestan que todas las cantidades se han calculado de forma negociada y que los criterios para el cómputo de las mismas se deben únicamente a la voluntad negociadora de las mismas.

Esas cantidades se abonaran en el mes de enero de 2012.

El Representante de los Trabajadores, El Paraíso Golf Club, Sociedad Anónima, Juan Miguel Espinosa Salas.

La Directora Gerente, El Paraíso Golf Club, Sociedad Anónima, Estelle des Georges

Responsable de Negociación Colectiva FSC-CCOO de Málaga, Carolina Ortiz Fernández,

Asesor para El Paraíso Golf Club, Sociedad Anónima, Jesús Guzmán.