

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA

Código expediente REGCON: 29008182011900.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Guadalmina Golf, Sociedad Anónima, recibido en REGCON con fecha 1 de febrero de 2012, código de convenio 29008182011900, 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:

1º 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.

2º Proceder a su depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

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

Málaga 20 de febrero de 2012.

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
GUADALMINA GOLF, SOCIEDAD ANÓNIMA

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente convenio colectivo de trabajo de ámbito empresarial afectará los trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa independientemente de

la categoría profesional que desempeñen, así como aquellos trabajadores que durante la vigencia del mismo se incorporen a la empresa.

Artículo 2. Ámbito temporal. Vigencia. Ámbito territorial.

La duración de este convenio será de dos años y se retrotraen sus efectos al día 1 de enero de 2012 y su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2013 no siendo negociable durante su vigencia, salvo pacto expreso entre las partes.

El ámbito de aplicación del presente convenio colectivo será la provincia de Málaga.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

a) La denuncia del convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Delegación Provincial de Empleo de la Junta de Andalucía. A efectos de mera comunicación, la denuncia deberá ser comunicada a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser realizada como mínimo con dos meses de antelación a la fecha de terminación del convenio.

b) Caso de no ser denunciado válidamente por ninguna de las partes el convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año.

Título II. Condiciones generales.

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 el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Los incrementos salariales y demás conceptos pactados en este convenio que



puedan variar en el futuro por disposiciones de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas en cómputo global anual, superen las aquí establecidas.

Título III. Condiciones de trabajo.

Artículo 7. La organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo en todos sus aspectos es competencia de la Dirección de la Empresa.

Artículo 8. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será como máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Se considera trabajo efectivo aquel en que el/la trabajador/a desde el inicio y hasta finalización de la jornada, se encuentra en su puesto de trabajo.

El horario de trabajo se establecerá adaptándose a las necesidades propias de cada departamento.

La jornada laboral se desarrollará con carácter general y ordinario de lunes a viernes.

Se establecen los siguientes términos:

Oficinas

De lunes a jueves de 9:00 a 17:00 horas.

Viernes de 9:00 a 15:00 horas.

Verano de julio a septiembre de 8:00 a 15:00 horas.

Deportes

Caddie máster, Controladores, Vestuario, Campo de Prácticas y Personal de Buggies.

La jornada de trabajo se adaptará en cada temporada a las necesidades de explotación, pudiendo ampliarse o reducirse en función de las necesidades de la empresa.

El horario de inicio de la jornada será con carácter general a las 7:45 horas y el horario de cierre se adaptará a la época del año que se trate, según acuerdo de este departamento con la empresa.





Siendo el descanso de 1 semana miércoles y jueves, la siguiente lunes martes, viernes, sábado y domingo.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero el Club el horario de inicio de la jornada será a las 10:00 horas y el día de la competición de los trabajadores "día del currante" comenzará a las 7:45 y finalizará a las 13:00 horas

Personal de mantenimiento

De lunes a viernes en horario de 7:00 a 15:00 horas durante todo el año, salvo el último viernes de cada mes que será de 7:00 a 14:00 horas.

Se establece un descanso de 30 minutos.

Descansos

En cualquier caso los trabajadores/as tendrán derecho a dos días de descanso continuado a la semana.

Artículo 9. Vacaciones.

El calendario de vacaciones se negociará por los representantes de los trabajadores y la empresa antes del 31 de octubre de cada año, para el año siguiente.

El personal afectado por este convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones al año, abonables con arreglo a la retribución mensual que en este convenio figura para cada categoría. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, los/as trabajadores/as de nueva contratación disfrutarán los días que le corresponda al periodo trabajado.

El periodo de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica ni acumularse de un año a otro.

Las vacaciones podrán ser divididas en dos periodos de mutuo acuerdo.

Los trabajadores conocerán el periodo de disfrute de vacaciones con un mínimo de dos meses de antelación. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en las leyes de obligada aplicación respetándose en cualquier caso los siguientes criterios:

a) Siempre que sea posible, y teniendo en cuenta lo que ha venido siendo tradición en el departamento de atención al público. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidad familiar tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

b) En el supuesto de baja por incapacidad temporal por accidente o enfermedad





grave, durante el periodo de vacaciones, estas quedarán interrumpidas, hasta el alta médica, en que se llegara a algún acuerdo para las próximas vacaciones, no concurriendo esta circunstancia en el caso de enfermedad común.

c) Los trabajadores afectados por este convenio (excepto deportes), disfrutarán de un puente al año, siempre que entre los días no laborables o festivos que lo conforman no medie más de 1 día laborable; Siempre que las tareas mínimas queden garantizadas, a modo de ej. el 50% del personal disfrutaran de un puente y el otro 50% de otro. La fecha se negociará con los representantes de los trabajadores, antes del final de cada año, para el año siguiente.

Artículo 10. Licencias.

Los trabajadores/as tendrán derecho a permisos y licencias retribuidas por la totalidad de los emolumentos salariales a que tuvieran derecho en el supuesto sé asistencia al trabajo por los días y motivaciones siguientes, y a contar desde el día del hecho causante:

a) 15 días naturales por matrimonio o pareja de hecho

b) Por nacimiento de hijos: 3 días laborables.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público e inexcusable dispuesto en las leyes o disposiciones vigentes.

d) Por traslado de domicilio habitual dos días naturales, si es fuera de la provincia 4 días.

e) Por enfermedad grave de familiares en primer y segundo grado dos días laborables.

f) Por fallecimiento de familiares en primer y segundo grado, 2 días naturales si el fallecimiento tiene lugar fuera de la provincia de residencia 4 días.

g) Por asuntos propios dos días. Se solicitarán con quince días de antelación.

h) Por el tiempo indispensable para acompañar a familiares de 1º grado a hospitales y pruebas médicas de riesgo.

Las licencias a las que se refieren los apartados a) b) c) d) e) y f) se concederán en el acto sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas.

En casos de maternidad y cuidado de hijos y padres o hijos con minusvalía, se aplicará la ley de conciliación familiar

Artículo 11. Periodo de prueba.





La incorporación del personal de nueva contratación estará sujeto a unos periodos de prueba que a continuación se señalan:

- a) Personal no cualificado 15 días.
- b) Personal cualificado tres meses.
- c) Personal técnico o de jefatura seis meses.

Artículo 12. Preaviso en supuestos de cese en el trabajo por voluntad del trabajador.

El trabajador que solicite la resolución de su relación laboral con la empresa, deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de un mes en el caso de técnicos y jefes y 15 días en los demás casos.

El incumplimiento total o parcial del preaviso por parte del trabajador, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución correspondiente al periodo del preaviso que se hubiese incumplido.

Artículo 13. Excedencias.

Se reconocen dos clases: la voluntaria y la forzosa.

Ninguna de estas clases de excedencia da derecho a retribución, en tanto el excedente no se reincorpore al servicio.

Excedencia voluntaria

Podrán solicitarla todos los trabajadores que lleven un año al servicio de la empresa.

La petición de excedencia se resolverá dentro de 15 días siguiente a su solicitud.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. Si un trabajador en excedencia, solicita su incorporación antes de que finalice esta, la empresa podrá aceptarlo si lo considera necesario. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si no se solicita antes de un mes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

El reingreso tendrá lugar al mes de solicitarlo los el trabajador/a , menos el caso de las excedencias por cuidado de hijos o familiares de primer grado, que se reincorpora en el mismo momento en que finaliza la misma.

Permisos sin sueldo, hasta un máximo de un mes.



Se solicitarán con un mes de antelación, y no podrán coincidir más de dos trabajadores de un mismo departamento.

Excedencia forzosa

La excedencia forzosa se concederá en los plazos previstos por la ley.

La incorporación del trabajador fijo procedente de una excedencia forzosa, determinará su admisión automática en el plazo máximo de 15 días de haberlo solicitado.

Premios a la jubilación anticipada

El trabajador que con sesenta o más años de edad cese voluntariamente en la empresa percibirá como indemnización, en función a la antigüedad en la empresa al tiempo del cese, las siguientes cantidades:

- a) De cinco a diez años de servicio, dos mensualidades.
- b) De diez a quince años de servicio, tres mensualidades.
- c) De quince a veinte años de servicio, cuatro mensualidades.
- d) De veinte a veinticinco años de servicio, cinco mensualidades.
- e) Más de veinticinco años de servicio, seis mensualidades.

La percepción de esta gratificación por un trabajador es incompatible con la percepción del premio a la jubilación regulado en el artículo 15.

Artículo 15. Contrato de relevo.

A petición del trabajador este podrá acogerse a los beneficios de la jubilación especial a los 64 años, al amparo de lo previsto en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio. En este caso, la empresa se obliga a sustituir simultáneamente al trabajador que se jubile por otro trabajador que esté inscrito como demandante de empleo, en su mismo puesto o de categoría diferente y de una duración como mínimo de un año.

La empresa gratificará con 6.000 euros a los trabajadores que se acojan a esta jubilación.

La percepción de esta gratificación por un trabajador es incompatible con la percepción del premio a la jubilación regulado en el artículo 14.

Artículo 16. Disposiciones transitorias.



En todo aquello que no se hubiera pactado en el presente convenio con carácter específico y que afecte tanto a la relación laboral, como a las condiciones económicas, se estará, por ambas partes, a lo dispuesto en la legislación general vigente y disposiciones legales complementarias y estatutos de los trabajadores.

Artículo 17. Salario base.

El concepto retributivo correspondiente a la categoría o grupo profesional fijado por unidad de tiempo o de obra sin atender a ninguna otra circunstancia.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán dos pagas extraordinarias a razón de treinta días de salario base, más antigüedad en cada una de ellas, la primera del 1 al 15 de julio, y la paga de Navidad del 1 al 15 de diciembre.

Una paga en marzo de 10 días de salario base más antigüedad.

Una paga en octubre de 10 días de salario base más antigüedad.

Estas dos pagas se abonarán del 1 al 15 de los meses de marzo y octubre.

Al que hubiera ingresado o cese en el transcurso del año, percibirá estas pagas prorrateando su importe con arreglo a los días trabajados, computándose la de verano y Navidad por semestres naturales del año en que se otorguen y la segunda o paga de septiembre cómputo anual. Igualmente existe la posibilidad de prorratear su percepción en cualquiera de los casos, siempre de mutuo acuerdo.

Bolsa de vacaciones

Se percibirá una bolsa de vacaciones anual de 200 euros brutos, a partir del 1 de enero del 2012. Se percibirá el mes anterior a las vacaciones.

Trabajos tóxicos peligrosos y penosos

En atención a los trabajos considerados peligrosos por la utilización de productos químicos, se acuerda un plus 20,2 euros, por 8 horas trabajadas, más 101 euros mensuales. Requiriendo siempre la utilización del correspondiente equipo de seguridad a tal fin.

Este concepto salarial no formará parte de las pagas extraordinarias.

Solo podrán aplicar los productos tóxicos los trabajadores que tengan el título de aplicador fitosanitario.



Artículo 19.

Atendiendo a la situación económica por la que atraviesa la empresa, y a fin de evitar la adopción de medidas de reestructuración de plantilla o reducción de jornada más contundentes, se acuerda aplicar una política de contención salarial, por la que las retribuciones de los trabajadores serán las fijadas en las tablas retributivas que se unen como anexo al Convenio, sin que se contemple ningún incremento retributivo durante la vigencia del mismo. No obstante a partir de enero de 2012 los conceptos retributivos de este convenio se incrementarán de conformidad con el 1 %, asimismo se pacta que caso de superar un 5% la cifra de negocio recogida en los presupuestos aprobados, de las siguientes partidas presupuestaria.

- Cuotas
- Green Fees
- Licencias
- Green Fees a Hoteles
- Alquiler de coches de golf

Se incrementaría un 1% adicional que se abonaría en la nómina de diciembre de 2012 y se considera adscrito a la masa salarial.

El incremento salarial para el 2013 será revisado y acordado en diciembre de 2012.

Con respecto al salario base recogida en este convenio, se acuerda expresamente que dicho concepto salarial no será incrementado en tanto que el salario mínimo interprofesional publicado en el Boletín

Oficial del Estado alcance la cifra pactada para cada categoría.

Una vez alcanzada dicha cifra, en cada categoría, se irá incrementando de acuerdo con los incrementos pactados

Artículo 20.

La subida salarial bruta sobre el salario base se aplicará en el concepto "Retribución Complementaria" del recibo de salario.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes en cada momento.



Las horas extraordinarias se abonarán a 14,65 euros por hora trabajada en días laborables, en caso que el trabajador y empresa se pongan de acuerdo estas se computarán en descansos, a razón de 1 hora y media por cada hora trabajada sin percepción económica.

El personal que por fuerza mayor, (eventos especiales) tenga que realizar horas extra, en festivos las cobrarán a 21,90 euros hora. Si no se cobran se disfrutarán a razón de dos horas por cada hora trabajada. Cada año serán incrementadas, como los demás conceptos.

Artículo 22. Ayuda escolar.

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicaciones de este convenio, percibirán en el mes de octubre a partir del 1 de enero del 2012, en concepto de ayuda escolar, la cantidad y beneficios que a continuación se relacionan:

- a) Para cursar estudios preescolares y guardería 65 euros anuales por hijo.
- b) Para cursar estudios de enseñanza primaria obligatoria, 100 euros anuales por hijo.
- c) Para cursar estudios de enseñanzas secundarias obligatorias, FP y bachiller, 125 euros anuales por hijo.
- d) Para cursar estudios de Bachiller, 150 euros anuales por hijo.
- e) Para cursar estudios universitarios, 175 euros anuales por hijo.

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, y serán abonados en el mes de noviembre

Artículo 23. Plus de idiomas.

Se establece un plus de idiomas con certificado oficial por un importe de cuarenta y un euros brutos mensuales, por cada idioma hablado y de cincuenta y cinco brutos mensuales, por cada idioma hablado y escrito, para aquellos trabajadores que dominen, en estos términos, el inglés, el francés, el alemán, el ruso o cualquier otro idioma que la empresa considere necesario para el desarrollo del trabajo

Artículo 24. Plus de distancia y transporte urbano.

Todo el personal que esté acogido a este convenio percibirá un plus de transporte de 106 euros mensuales en 12 meses al año. A partir de 25 Km. De radio se percibirá 100 euros más.





Artículo 25. Ropa de trabajo.

Todos los trabajadores de caddy máster recibirán anualmente las siguientes prendas de trabajo:

3 polos

2 pantalones

1 jersey

1 par de zapatos

1 chaquetón o similar para controladores, campo de prácticas y buggies cada dos años. La ropa de trabajo se repondrá cada vez que alguna prenda se rompa por el uso en el trabajo.

Artículo 26. Ropa de trabajo personal del campo.

2 juegos de verano (pantalón camisa o polo)

2 juegos de invierno (pantalón camisa o polo y jersey)

1 chaquetón cada dos años

2 pares de zapatos de seguridad.

Se establecen dos equipos de ropa al año que solo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa y que los trabajadores deberán utilizar obligatoriamente.

Calzado el reglamentario que marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La ropa de trabajo se repondrá cada vez que alguna prenda se rompa por el uso en el trabajo.

Artículo 27. Forma de pago.

El abono de salarios se hará por transferencia bancaria, siempre antes del último día de cada mes.

Título VII. Condiciones sociales.

Artículo 28. Complemento por IT.

Complemento por accidente y enfermedad.

Cuando el trabajador acogido al presente convenio cause baja por accidente o

enfermedad, percibirá el salario íntegro desde el primer día de la baja.

Para consulta al médico de cabecera, el trabajador tendrá el tiempo indispensable para asistir a consulta y aportará a la empresa el justificante.

Para la visita al médico especialista (rayos X, etc.) o cualquier otra prueba a la que tenga que acudir el propio trabajador, deberá justificarlo y todo caso avisar a la empresa con 48 horas de antelación.

Artículo 29. Indemnización por muerte e incapacidad permanente.

Al personal que cese en la empresa por jubilación o Incapacidad Permanente en grado de total para la profesión habitual, Absoluta para todo trabajo o gran invalidez, con más de cinco años de servicio continuado en la empresa, tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos mensualidades. Si prestó servicios más de diez años, tres mensualidades; más de quince años, cuatro mensualidades y más de veinticinco años, seis mensualidades.

Artículo 30. Garantías sindicales.

Los delegados de personal o miembros de comité tendrán derecho a 15 horas mensuales para el desarrollo de tareas sindicales.

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 ese derecho.

Podrán celebrarse asambleas dentro de la empresa fuera de las horas de trabajo y siempre que esté previsto y solicitado al menos con 48 horas previas y autorizadas por la empresa.

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

Artículo 31. Antigüedad.

En concepto de antigüedad, la empresa abonará a todos los trabajadores el 8% del salario base por trienio, hasta un máximo 24 años, tomando como referencia para su cálculo la antigüedad acumulada por cada trabajador hasta el 31 de diciembre de 2008, sumándole a partir de la entrada en vigor de este convenio a esta cantidad, la antigüedad generada desde el uno de enero de 2009 con relación al salario base aplicable en cada caso.

Título VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 32. Código de Conducta.

El presente acuerdo sobre el código de conducta laboral tiene por objeto el



mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización con la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de las facultades de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron. Al mismo tiempo, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 33. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador con ocasión o como consecuencia de su trabajo se clasificara, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Las faltas incluidas en este convenio se graduaran de conformidad con lo en él establecido.

Artículo 34. Faltas leves.

Se consideran 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 estuviera 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 excusable.

6. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos 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 esto actos determinara la calificación como falta grave.

Artículo 35. Faltas graves.

Se consideraran 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 a 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, maquinaria y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy grave.

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 calificara como falta muy grave.

5. Descuido en la conservación de la maquinaria, herramienta, 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 para la empresa.

10. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derivase perjuicio para las personas o las cosas.

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

12. 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 36. Faltas muy graves.

Se consideran 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 personal sin expresa autorización de aquellas.

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, menos precio o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañero y subordinado o sus familiares.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documento reservado de la empresa o revelar a elementos extraños a los mismos 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.

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.

Artículo 37. Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el siguiente 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, quién deberá acusar recibo o firmar enterado de la comunicación.

En el supuesto de imposición de sanción se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1 del texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

Artículo 38. Graduación de las sanciones.

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

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave:





- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a cinco días.
- b) Despido disciplinario.

Artículo 39. Prescripción.

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

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 40.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del ET, o lo que legalmente lo sustituya

Para los supuestos de inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82 del ET o lo que legalmente lo sustituya.

Artículo 41.

El plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será el establecido en el artículo 89.2.

El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

Artículo 42.

Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje, que estará formada por los representantes de las partes firmantes de este Convenio





No podrá plantearse conflicto colectivo alguno ante el Juzgado de lo Social sin haber intentado previamente la solución del mismo ante la mencionada Comisión Paritaria.

Además de las funciones de interpretación y vigilancia del Convenio, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La reunión de la Comisión Paritaria se dará por celebrada si no tuviere lugar en el plazo de los siete días hábiles siguientes a la solicitud formulada con tal objeto.

Constituida la Comisión Paritaria, procederá a la instauración de un procedimiento de funcionamiento, así como a fijar la forma y plazos de actuación de dicha Comisión y la de adopción de acuerdos.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio de Relaciones Laborales de Málaga (Sercla)

Artículo 43.

La empresa establecerá las medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquella, y, en particular, las siguientes:

1º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.

2º Los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.

Niveles funcionales

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio serán clasificados en 5 niveles funcionales identificados con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4 y grupo 5, cuya configuración se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como la formación o la especialización exigidas para ejercerlas y en los que estarán integradas todas las categorías.

Grupo 1

Criterios generales: las funciones que suponen la realización de tareas complejas

y heterogéneas, que implican al más alto nivel de competencia profesional y que suponen la integración, coordinación y supervisión de las funciones realizadas por el conjunto de colaboradores.

Formación: la formación requerida equivale a titulación universitaria de grado superior o medio, complementada con una dilatada experiencia en el sector.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: Director General, Director del Campo de Golf y Director Deportivo.

Grupo 2

Criterios Generales: funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, como la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas, que sin implicar mando exigen una elevada preparación específica, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o en aplicar técnicas especiales.

Formación: formación académica de grado medio o titulación específica del puesto de trabajo, completada con un periodo de práctica o de experiencia adquirida en trabajos análogos.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: Jefe de administración,

Encargado de recepción, Encargado del Riego y Encargado del Mantenimiento del Campo.

Grupo 3

Criterios generales: funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas con contenido homogéneo, realizada por un grupo reducido de colaboradores, o aquellas que, sin implicar responsabilidad de mando, requieran un alto grado de autonomía en su ejecución. El nivel de conocimientos y experiencia es el más alto dentro de su nivel de formación.

Formación: la formación básica requerida será equivalente a la formación profesional de primer grado, o a la titulación específica a la tarea que desempeñe. Si no se dispone de esta formación, podrá suplirse con una experiencia mínima de 1 año dentro de la empresa ejerciendo tareas de la misma naturaleza.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades



correspondientes a las siguientes plazas o similares: Secretarías, Administrativos, Caddie Master, Marshall, Profesional de Golf, Personal de Mantenimiento de las Instalaciones, Mecánico, Maquinistas y Tractoristas.

Grupo 4

Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Su responsabilidad está limitada por una supervisión sistemática. Engloba los trabajos consistentes en la ejecución de tareas concretas, dentro de una actividad más amplia.

Formación: la formación básica requerida será la equivalente a graduado escolar o la titulación específica a la tarea que se desempeñe, si no se dispone de formación, podrá suplirse con una experiencia mínima de 6 meses en un puesto de trabajo de características similares.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas las actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: Empleados de limpieza, Empleados de Vestuarios, Personal del Campo de Prácticas y Peones especialistas.

Grupo 5

Criterios generales: tareas que consisten en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, concreto, preestablecido, con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: la formación requerida es la equivalente a graduado escolar, que podrá suplirse con la experiencia.

Equiparación: se incluyen en este grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes plazas o similares: Peones o Aprendices.





TABLAS SALARIALES

	Salario base	Plus personal	Plus transporte
Director			106
Subdirector			106
Responsable de Buggi	900		106
Res. Campo de prácticas	900		106
Profesor de golf	900		106
Caddie Master	1000		106
Ayudante de Caddie Master	950		106
Controlador	900		106
Administrativos	1000		106
Auxiliares administrativos	900		106
Responsable de vestuarios	900		106
Capataz	106		
Ayudante de Capataz	106		
Mecánico	106		
Ayudante de mecánico	900		106
Fontanero	1000		106
Ayudante de fontanero	900		106
Jardinero	900		106
Oficial de 1.ª	1000		106
Oficial de 2.ª	900		106
Peón	850		106

D. Ignacio del Cuavillo Cano 28.861.694 Y	Director Gerente.
D. Antonio Ruiz Pérez 24.834.543 V	Asistente de Caddy Master
D. José Enrique González Oruña 13.787.135 S	Personal de Mantenimiento.
D. Juan Manuel Gil Romero 27.338.291 P	Personal de Mantenimiento.
D. Emilio Blanco Machuca 30.202.759 - X	Personal de Mantenimiento
D. Jesús Ríos Pérez 27.331.698 - Q	Personal de Mantenimiento

