CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA REAL CLUB DE GOLF LAS BRISAS

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Real Club de Golf las Brisas, recibido en REGCON con fecha 11 de mayo de 2012 código de convenio número 29001802011984, 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 Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, 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 depósito del texto original del convenio colectivo de trabajo de la empresa Real Club de Golf las Brisas, en su Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

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

La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA REAL CLUB DE GOLF LAS BRISAS

Título I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito Funcional y Personal

El presente convenio colectivo de trabajo de ámbito empresarial afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios para la empresa Real Club de Golf las Brisas que dedica su actividad a la explotación de campo de golf e instalaciones y servicios anexos, así como a aquellos trabajadores que durante la vigencia del mismo se incorporen a la empresa.

Artículo 2. Ámbito Temporal. Vigencia. Ámbito Territorial

El presente convenio tendrá una duración de un año contando su vigencia a todos los efectos desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012, sea cual fuese la fecha de su publicación, no siendo negociable durante su vigencia.

65,68 euros Adscripción voluntaria turno fijo nocturno Art. 39

Dietas desplazamiento: Art. 40

16,44 euros por cada comida establecida en el supuesto “a”

27,38 euros por pasar la noche fuera establecida en el supuesto “b”

35,60 euros Plus responsabilidad familiar Art. 34

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 y a través de medios electrónicos, ante la Delegación Provincial de Economía, Innovación, Ciencia y 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 se 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 efectivas semanales. Se considera trabajo efectivo aquel en que el trabajador desde el inicio y hasta la finalización de la jornada, se encuentra en su puesto de trabajo.

La jornada laboral será distribuida de lunes a domingo, dependiendo de las necesidades y circunstancias de la producción, de la celebración de eventos puntuales tales como campeonatos, premios, y otras necesidades de la misma naturaleza.

Artículo 9. Calendario laboral (horarios)

HORARIOS

Personal de administración: De lunes a viernes en horario comprendido entre las 08:00 horas y las 17:00 horas.

Personal de limpieza, tienda, caddie master y profesional de golf: De lunes a domingo, en horario comprendido entre las 08:00 horas y las 20:00 horas (verano) y entre las 8:00 y las 19:00 (invierno), en dos turnos Personal de campo de prácticas: De lunes a viernes de 9:30 horas a 13:30 horas y de 15:30 horas a 19:30 horas.

Personal de mantenimiento de campo: De lunes a viernes de 07:00 horas a 14:30 horas.

El personal del campo, durante la semana de Feria de sus respectivos lugares de residencia, trabajará exclusivamente las mañanas de dichos días desde las 7:00 hasta las 12:00 horas.

Asimismo, todos los trabajadores del campo trabajarán días desde las 7:00 hasta las 12:00 horas los días 24 y 31 de diciembre.

El horario de Navidad y Año Nuevo para los trabajadores de cuarto de palos, recepción y vestuarios será el siguiente:

24 de diciembre	de 8:00 a 17:00 horas
25 de diciembre	de 9:30 a 17:00 horas

31 de diciembre	de 8:00 a 17:00 horas
1 de enero	de 9:30 a 17:00 horas

Artículo 10. Distribución Irregular de la Jornada de Trabajo

EVENTOS EXTRAORDINARIOS Y MANTENIMIENTO

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.

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

DESCANSOS

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

No obstante, como por las características de la actividad de la empresa, parte del trabajo se desarrolla en sistema de turnos, el descanso semanal del personal sujeto a sistema de turnos podrá señalarse en cualquier día de la semana, sin que tenga necesariamente que coincidir en domingo.

Se estipula un tiempo máximo, dentro de la jornada de trabajo, de 15 minutos para desayunar y 30 minutos para almorzar. Asimismo se acuerda que el desayuno y el almuerzo se sirvan en el comedor de empleados situado en el área de servicio del club. Para ello, los trabajadores deberán acceder por la puerta de servicio del restaurante del club.

Artículo 11. Flexibilidad en el Trabajo

Cuando exista tal necesidad debido a la organización de algún campeonato o por algún otro motivo, la Dirección de la empresa podrá distribuir irregularmente las horas de trabajo que componen la jornada semanal del personal de cada uno de los turnos de trabajo establecidos, sin que en ningún caso se puedan establecer turnos de más de nueve horas diarias o menos de cinco horas para los trabajadores que presten su servicio en régimen de jornada completa.

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 de cada trabajador.

Artículo 12. Vacaciones

El personal afectado por este convenio que lleve más de un año en la empresa, excepto el personal del campo, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, abonables con arreglo a la retribución mensual que en este convenio figura para cada categoría. Este período podrá ser ampliado por una semana más para aquellos trabajadores que acumulen a lo largo del año un exceso de horas de trabajo que haya de ser compensando a través de este mayor período vacacional, previo acuerdo de ambas partes.

El personal del campo disfrutará de 22 días laborables de vacaciones, abonables con arreglo a las mismas condiciones que el resto del personal afectado por este convenio.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año, le corresponderá las que resulten del prorrateo de los días trabajados.

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

El periodo de vacaciones podrá ser dividido en dos períodos.

El periodo de disfrute se fijará entre la empresa y los trabajadores, con dos meses de antelación. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en la leyes de obligada aplicación respetándose en cualquier caso los siguientes criterios:

a) La empresa podrá excluir como periodo de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

b) 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.

En el supuesto de baja por incapacidad temporal durante el período de disfrute de vacaciones, no será causa de suspensión de estas.

Artículo 13. Licencias

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

a) 20 días naturales en caso de matrimonio.

b) Por nacimiento de hijos: 3 días naturales.

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 su domicilio habitual: 2 días naturales.

e) Por enfermedad grave de familiares en primer grado: 2 días.

f) Por fallecimiento de familiares en primer grado y hasta segundo grado: 3 días naturales si el fallecimiento tiene lugar en su provincia de residencia y 5 días naturales si es fuera de ella.

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.

El trabajador podrá solicitar licencia, sin derecho a abono de retribuciones, de 2 días por asuntos propios que no admitan demora; la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio resolverá en plazo de dos días, a menos que la perentoriedad del asunto requiera una solución inmediata.

Título IV.

Condiciones de Trabajo (Ingreso, desarrollo, Suspensión y Extinción de la Relación Laboral)

A) INGRESO

Artículo 14. Periodo de Prueba

La incorporación del personal de nueva contratación estará sujeta

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.

B) CONTRATACIÓN

Artículo 15. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción

Los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, tendrán una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas o circunstancias.

En el caso de que se concierten por un periodo inferior a 6 meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato inicial más la prórroga pueda exceder de dicho límite máximo.

C) EXTINCIÓN

Artículo 16. 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 17. 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 solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven al menos un año al servicio de la empresa.

La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente a su solicitud.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

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

El reingreso tendrá lugar cuado se produzca la primera vacante en su categoría.

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.

Artículo 18. Jubilación Obligatoria a los 67 Años

Como medida de fomento de empleo de los jóvenes trabajadores, se establece la jubilación obligatoria de los trabajadores al cumplir los 67 años de edad, siempre que en dicha fecha reúnan los requisitos de carencia y cotizaciones para ser beneficiarios de las prestaciones de jubilación del régimen público de Seguridad Social.

Caso de que un trabajador comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, al cumplir los 65 años de edad no reuniera el período mínimo de cotización exigido para acreditar derecho a las prestaciones de jubilación del sistema de Seguridad Social, la causa de extinción de su contrato, por jubilación, quedará suspendida y demorada hasta el momento en que, reglamentariamente, acredite derecho a prestaciones.

Artículo 19. Cláusula de Garantía de Empleo

Como cláusula de garantía de empleo la empresa se compromete durante la vigencia del presente convenio, es decir, durante el periodo 01/01/12-31/12/12, a no llevar a cabo ningún despido improcedente.

Título V. Categorías – Grupos Profesionales

Artículo 20. Categorías-Grupos Profesionales

El personal incluido en el presente convenio colectivo estará integrado en los siguientes grupos profesionales:

Categorías	Grupo
Directores	1
Jefes de equipo Encargados	2

Administrativos Profesionales de golf Maquinista y tractoristas Caddie Master Marshall	3
Personal de vestuario Personal de limpieza Campo de prácticas Peones especialistas	4
Peones	5

Título VI. Régimen Económico

A) RETRIBUCIÓN

Artículo 21. Retribuciones y Revisiones Salariales

Para el año 2012 se aplicará un incremento del 1,4% sobre todos los conceptos salariales de abono con periodicidad mensual así como sobre las gratificaciones extraordinarias.

B) CONCEPTOS RETRIBUTIVOS SALARIALES

Artículo 22. Salario Base

Es 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 23. Complemento Personal

Es el concepto retributivo constituido por la diferencia entre el salario base mensual que se venía percibiendo en virtud del convenio anterior a 2003 y el que por el mismo concepto quedaba fijado en las tablas del convenio 2006-2008.

Artículo 24. Complemento de Empresa

Es el concepto que retribuye el salario superior e incluye los importes que se venían percibiendo en convenios previos al anterior y que figuraban defectuosamente encuadrados.

Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores afectados por este convenio (excepto los trabajadores incluidos en el grupo 1), percibirán tres pagas extraordinarias a razón de treinta días de salario base, complementos de empresa, complemento personal, complemento

de disponibilidad en día festivo, más la antigüedad consolidada en cada una de ellas, la primera denominada paga de verano: el 15 de julio, la segunda denominada paga de Navidad: el 15 de diciembre y la tercera denominada paga de beneficios: el 15 de marzo. Los trabajadores incluidos en el grupo 1, percibirán únicamente dos pagas extraordinarias: La paga de verano el día 15 de julio y la paga de Navidad el 15 de diciembre.

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 26. Complemento de Disponibilidad Horaria

En atención a la posible alteración del horario de trabajo en días festivos, por necesidades del servicio, se establece para el personal incluido en el grupo 2 un plus de disponibilidad horaria que queda establecido para 2012 en 128,93 euros mensuales. Lo que caracteriza a este plus es que el trabajo a desempeñar no está supeditado a un horario rígido predeterminado, sino que éste es flexible supeditado a las necesidades del servicio, sin que suponga, por otra parte, la posibilidad de incrementar la actividad del trabajador ni la realización de horas extraordinarias. Este complemento salarial de puesto de trabajo es de carácter funcional.

Artículo 27. Trabajo Tóxicos

En atención a los trabajos considerados peligrosos por la utilización de productos químicos, se acuerda un plus que queda establecido para 2012 en 6,08 euros por hora efectivamente trabajada en esas condiciones de peligrosidad, requiriendo siempre la utilización del correspondiente equipo de seguridad a tal fin.

Este concepto salarial, no entrará a formar parte de las pagas extraordinarias ni de las vacaciones retribuidas.

Este concepto como todos los que tengan consideración de complementos de puesto de trabajo, tendrá carácter de funcional.

Artículo 28. Horas Extraordinarias

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

Las horas extraordinarias se abonarán durante el año 2012 a 20,35 euros a todos los trabajadores. En el caso de que el trabajador y empresa se pongan de acuerdo estas se compensarán en descanso.

Cuando por causa de fuerza mayor no puedan terminarse los partidos de competiciones oficiales dentro del horario normal previsto, y dado el carácter oficial que puedan tener dichos partidos o bien por inclemencias del tiempo y teniendo en cuenta el perjuicio que las fuertes lluvias tienen para la conservación del campo, se prolongará la jornada de trabajo hasta la solución de estos problemas, en cuyo supuesto el exceso de horas trabajadas se abonará como horas extraordinarias estructurales, no computándose la prolongación la jornada a efectos del máximo de las 80 horas extraordinarias autorizadas anualmente y no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada por ser causas de fuerza mayor.

Se entiende por causas de fuerza mayor, las que se realizan para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, entre otras, las que a continuación se especifican:

a) Retrasos en los partidos de carácter oficial.

b) Falta de fluido eléctrico.

c) Averías en las instalaciones o daños en greenes o cualquier parte del recorrido o lluvias que el técnico de mantenimiento considere perjudicial para el mantenimiento del campo.

Estas horas extraordinarias se considerarán estructurales a los efectos establecidos en el punto 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Días Festivos

Aquellos trabajadores que tengan que trabajar en un día festivo, serán compensados con un complemento que para el año 2012 queda establecido en 126,33 euros por día festivo.

Este complemento se abonará a razón de 14 festivos anuales prorrateándose el importe resultante entre 12 mensualidades.

Artículo 30. Comida

Los trabajadores del campo tendrán derecho a un pago que para el año 2012 queda establecido en 3,67 euros por día trabajado en concepto de dieta, no computándose para el tal pago los días en que realicen horas extraordinarias.

B) CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXTRASALARIALES

Artículo 31. Plus de Distancia y Transporte Urbano

Todo el personal que para su asistencia al trabajo precise medios de transporte ajenos a la empresa, percibirá en concepto de plus de distancia y transporte

urbano durante el año 2012 la cantidad de 116,31 euros mensuales en 11 meses al año, ya que se excluye el mes de vacaciones en el que, lógicamente no asiste al trabajo. Por otra parte, si el trabajador, por el motivo que fuese, no trabajase nada más que media jornada también devengará dicho plus.

Este plus se abonará de acuerdo con la legislación vigente y con los límites marcados por esta.

Este concepto tendrá consideración extrasalarial y no cotizable en razón a lo dispuesto en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 109.2 LGSS.

Artículo 32. Ropa de Trabajo

Se establecen dos equipos de trabajo, uno de verano y otro de invierno, que solo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa y que los trabajadores deberán utilizar obligatoriamente.

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

Artículo 33. Forma de Pago

El abono del salario será efectuado por transferencia bancaria a la cuenta de cada trabajador y éstos firmarán el recibo de salarios entregado y debidamente cumplimentado por la empresa.

Título VII. Beneficios Sociales

Artículo 34. Complemento por I.T.

En caso de baja por enfermedad o accidente, 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.

Para la visita al médico especialista o para análisis cínicos, rayos X, o cualquier otra prueba a la 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 y avisar con antelación mínima de 24 horas.

Artículo 35. Indemnización por Muerte e Incapacidad Permanente

La empresa tiene concertada una póliza de seguros que comprende a todos sus trabajadores cubriéndoles las siguientes contingencias y garantizando los siguientes importes:

1.º Muerte natural:	12.020,24 euros
2.º Muerte por accidente:	30.050,61 euros
3.º Invalidez permanente absoluta:	12.020,24 euros
4.º Invalidez permanente absoluta por accidente:	30.050,61 euros

Artículo 36. Premio de Jubilación

El trabajador que se jubile al cumplir los 65 años de edad o bien solicite a partir de los 60 años de edad la jubilación anticipada, habiendo prestado como mínimo quince años de servicio ininterrumpidamente en la empresa, y la empresa lo acepte, tendrá derecho a cobrar una indemnización por jubilación igual al importe de cinco mensualidades de salario real.

Título VIII. Derechos Sindicales

Artículo 37. Garantías Sindicales

a) Los delegados de personal 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 delegados de personal, 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, en uno o varios de sus delegados.

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

Título IX. Régimen Disciplinario

Artículo 38. Código de Conducta

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de 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 y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 39. Graduación de Faltas

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

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

Artículo 40. 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 pro 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 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 perjuicio a la empresa en estos actos determinará la calificación como falta grave.

Artículo 41. 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 período 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, 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.

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 42. 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 período de un mes o el doble en un trimestre.

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

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

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

5. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, asó 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.

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 43. 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 en 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 44. Graduación de las Sanciones

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

POR FALTAS LEVES

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

POR FALTAS GRAVES

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

POR FALTAS MUY GRAVES

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

b) Despido disciplinario.

Artículo 45. Prescripción

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

Por faltas leves, diez días.

Por faltas graves, veinte días.

Por faltas muy graves, sesenta días.

Artículo 46. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La empresa consultará con los representantes de los trabajadores y con la debida antelación la adopción de medidas relativas a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Al efecto, se ha creado el Comité de Seguridad y Salud Laboral. La composición y las normas de funcionamiento serán las previstas en la misma Ley.

Artículo 47. Procedimiento en Caso de Discrepancias

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET o lo que legalmente lo sustituya.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. Comisión Mixta de Arbitraje

1. Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias e interpretación del presente convenio, se constituye una comisión de interpretación y vigilancia.

2. Estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes, empresarial y social, quienes podrán usar asesores con voz pero sin voto.

3. Las partes firmantes de este convenio establecen que, al objeto de solucionar los posibles conflictos que surjan entre los trabajadores y la Dirección, resultará necesaria, en todo caso, la intervención previa de esta comisión paritaria.

4. La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines.

5. Se establece la comisión mixta de arbitraje que estará constituida por los mismos miembros que integran la Comisión Negociadora de este convenio.

Las funciones de dicha comisión serán:

a) Interpretación del presente convenio y decidir acerca de las cuestiones derivadas de su implantación.

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

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

La comisión mixta de arbitraje se reunirá por petición de alguna de las partes en el plazo de 72 horas.

6. 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 SERCLA de la provincia de Málaga.

Disposición Adicional Segunda. 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 por la formación o la especialización exigida para ejercerlas y en los que estarán integrados todas las categorías.

GRUPO 1

CRITERIOS GENERALES: Las funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, que implican el más alto nivel de competencia profesional y que suponen 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, o titulación de grado medio, completadas 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 incluye, 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, Encargada de Vestuarios, 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, realizadas 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 la equivalente a la formación profesional de primer grado, o 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: Secretarias, administrativos, caddie master, marshall, profesional de golf, personal de mantenimiento de las instalaciones, mecánicos, 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 al graduado

escolar o la titulación específica a la tarea que se desempeñe; si no se dispone de esta 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 aquellas 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 período 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 y aprendices.

En Marbella, a 26 de abril de 2012.

Por los Delegados de Personal: José Fernández González, Rosario Herrera Jiménez, Mauricio Escudero Gigorro.

Por el Real Club de Golf las Brisas: Paul Muñoz Langley, Director General.