

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Trabajo y Política Social

13868 Resolución de 21-11-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos.- Exp. 49/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos (Código de Convenio número 3002295) de ámbito Sector, suscrito con fecha 14-11-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 21 de noviembre de 2005.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma.—El Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EXPLOTACIÓN DE CAMPOS DE GOLF Y SERVICIOS ANEXOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Condiciones generales

Artículo 1.º- Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afectará a todas las empresas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia que dediquen su actividad a la explotación de campos de golf y servicios anexos, así como a todos los trabajadores afectos a esta actividad.

Artículo 2.º- Ámbito temporal.

La duración del Convenio alcanza al periodo comprendido entre el 1 de Mayo del año 2005 al 31 de Diciembre de 2006.

Artículo 3.º- Denuncia.

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito dirigido a la Dirección General de Trabajo y a la otra parte de la representación negociadora.

Dicha denuncia deberá ser realizada como mínimo con un mes de antelación a la fecha de terminación

del Convenio. Caso de no ser denunciada válidamente por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

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

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

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

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

Artículo 5.- Jornada.

La jornada de trabajo será de 40 horas efectivas semanales y 1826 horas en cómputo anual.

Mantenimiento de campos de golf y similares:

Verano :

- De lunes a viernes: de 7'00 horas a 14'00 horas.
- Sábados de 7'00 horas a 12'00 horas.

Invierno:

- De lunes a viernes: de 7'30 h. a 14'30 h.
- Sábados: de 7'30 h. A 12'30 h.

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.

Vigilancia:

Turnos y libranzas rotativos semanales para cubrir 24 horas diarias y los festivos abonables se acumularán a vacaciones.

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

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

Resto de actividades:

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

Artículo 6.- Contratación.

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

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

CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

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

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

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

Artículo 7.- Vacaciones.

Los trabajadores que lleven más de un año en la Empresa disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones, abonables con arreglo al salario base mensual que en este Convenio figura para cada categoría, y el complemento de antigüedad, si procede. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año, le corresponderán las que resulten del prorrateo de los días trabajados.

Artículo 8.- Flexibilidad en el trabajo.

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

Condiciones económicas**Artículo 9.- Retribuciones.**

a) Desde el 1 de Mayo de 2005 al 31 de Diciembre de 2005, se pacta un incremento salarial de las tablas de retribuciones del Convenio anterior consistente en aplicar a este último el IPC real establecido a nivel nacional por el I.N.E., del periodo comprendido entre el 30 de Abril de 2004 a 30 de Abril de 2005, mas 0,5%.

b) Desde el 1 de Enero de 2006 al 31 de Diciembre de 2006 se pacta un incremento salarial sobre la tabla de retribuciones del periodo anterior consistente en aplicar a éstas el IPC real establecido a nivel nacional por el I.N.E., del año 2005, más 0,5%.

Igualmente se incrementarán en el porcentaje resultante para el 2006 el resto de conceptos salariales previstos en los artículos 14 y 17.

En el Anexo I del presente Convenio se incorpora la Tabla de Retribuciones, que incluye el salario base para todas las categorías profesionales, referida al primer periodo de vigencia del Convenio.

Las partes se comprometen en la primera quincena del mes de Enero de 2006 a que en Comisión Paritaria se determine la Tabla de Retribuciones del segundo periodo de vigencia del Convenio, una vez se conozcan los datos del IPC.

Artículo 10.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán tres pagas extraordinarias a razón de treinta días de salario base más antigüedad en cada una de ellas, la primera el día 25 de julio, la segunda el 15 de Diciembre y la tercera en el mes de Abril.

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

Artículo 11.- Complemento salarial por antigüedad.

Se establecen cuatrienios al 8% del salario base para los trabajadores de cada una de las categorías profesionales que aparecen recogidas en el presente Convenio, y con el tope máximo del 40%. Se cobrará un máximo de cinco cuatrienios, y todo ello a contar desde el 1 de Mayo de 2005.

Como resulta que en el Convenio anterior, publicado en el B.O.R.M. de 24.12.2003, se establecían importes distintos de las cuantías de los cuatrienios para las mismas categorías de los trabajadores, lo que a la vista de la doctrina constitucional podría ser discriminatorio, las partes acuerdan unificar las tablas de incrementos salariales y porcentajes de acumulación e la antigüedad en una sola, que es la indicada en el párrafo anterior, es decir, cuatrienios al 8% con el tope del 40%.

Para resolver el problema suscitado con la redacción del Convenio anterior, se acuerda que los trabajadores que vengán cobrando el 6% por el primer cuatrienio, a partir del inicio de la vigencia del Convenio pasarán a cobrar el 8%; los que vengán cobrando el 12% pasarán a cobrar el 16% y al llegar a ese porcentaje ya cobrarán el resto de cuatrienios según la escala general pactada, es decir, el siguiente cuatrienio sería del 24% del salario base, el posterior del 32% y el último y definitivo, del 40%.

Por otro lado, como resulta que existen algunos trabajadores con vinculación a sus empresas anterior al 1.5.1995, y que venían percibiendo cantidades superiores

en concepto de antigüedad, por haberse establecido unos porcentajes de este complemento distintos a los ahora pactados con carácter general, se acuerda que como condición más beneficiosa y derecho adquirido de éstos trabajadores, en base a lo establecido en el apartado b), del art. 4 del presente Convenio y como reconocimiento a la mayor experiencia y fidelización de estos trabajadores a sus empresas y como garantía «ad personam» y a extinguir, sigan percibiendo sus cuatrienios en las cuantías e incrementos que vienen percibiendo en sus empresas, sin que ello pueda ser discriminatorio por haberse pactado con carácter general para todas las empresas del sector y sus trabajadores los incrementos por antigüedad en la forma establecida en el párrafo primero de este artículo, y en el entendimiento claro que tanto estos trabajadores como cualquier otro percibirán como máximo, el 40% de su salario base por el complemento de antigüedad.

Artículo 12.- Plus de transporte y kilometraje.

A todo trabajador que precise su asistencia al trabajo por medios de transporte ajenos a la Empresa -en tanto en cuanto la misma no disponga de algún medio de transporte total o parcial-, se le abonará en concepto de Plus de Transporte y kilometraje, la cantidad de 2.- Euros al día efectivamente trabajado y de asistencia a la empresa, siendo éste el costo máximo para la empresa, siempre y cuando la distancia entre el límite de la población del domicilio del trabajador y el límite del centro de trabajo, supere los 3 kilómetros.

Este plus por su propia naturaleza tiene la consideración de extra-salarial y por tanto no es cotizable a la S. Social.

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

Los efectos económicos de éste Plus extrasalarial serán a partir de 1 de Octubre de 2005.

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

Artículo 13.-Complemento por I.T.

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

Para la visita al médico especialista o para análisis clínicos, rayos X o cualquier otra prueba que tenga

que acudir el propio trabajador, así como la visita al médico de cabecera iniciadora de estos procesos, el trabajador deberá justificar en todo caso a la empresa la asistencia a las visitas y pruebas indicadas, mediante P.10 o documento que lo sustituya.

Artículo 14.- Nocturnidad.

El Plus de nocturnidad consistirá en el abono de la cantidad de 1,60 Euros por hora efectivamente trabajada, a partir de las 22'00 y hasta las 6'00 h. del día siguiente, salvo lógicamente que el trabajador haya sido contratado expresamente para ese turno de trabajo.

Artículo 15.- Horas extraordinarias.

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

En el supuesto de que se efectúen se procurará su compensación equivalente y la cantidad mínima a abonar en su caso, será pactada por cada empresa con su Comité o Delegados de Personal.

Artículo 16.- Forma de pago.

El abono de haberes será efectuado por transferencia bancaria a la cuenta de cada trabajador.

Artículo 17.- Trabajos tóxicos.

El valor de cada hora realizada en servicio de fumigación (declarado como de trabajo tóxico) será el de 1,60 Euros, requiriéndose siempre la utilización por parte del trabajador del correspondiente equipo de seguridad a tal fin.

Artículo 18. Ropa de Trabajo.

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

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

Condiciones sociales

Artículo 19.- Matrimonio de los trabajadores.

Los trabajadores/as que contraigan matrimonio y continúen prestando sus servicios, percibirán con cargo a la empresa un premio de nupcialidad consistente en 60 euros por una única vez.

Artículo 20 .- Ayuda por nacimiento de hijos.

Se concederá una ayuda por importe de 60 euros por nacimiento de hijo y de 120 euros en caso de parto múltiple.

Artículo 21 .- Seguro de accidentes.

La Empresa concertará una póliza de seguros que comprenderá a todos sus trabajadores, por las eventualidades de muerte por accidente, así como invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez (según baremo), derivada del accidente, por un capital de treinta mil (30.000) euros.

Artículo 22 Promoción económica.

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

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

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

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

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

Artículo 23 .- Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, y a contar del día del hecho causante siendo días naturales los referidos más abajo, por los motivos que a continuación se exponen:

a) Por matrimonio del trabajador: 15 días.

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

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

d) Por alumbramiento de la esposa: 3 días, si hubiera cesárea o parto múltiple: 6 días.

e) Por matrimonio de hijos: 1 día.

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

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

h) Por motivos otros según contemple la legislación vigente.

Artículo 24.- Días festivos.

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

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

Artículo 25.- Garantías sindicales.

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

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

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

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

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

f) Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán un crédito de horas mensuales retribuidas según lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de 32 horas mensuales para cada uno de ellos.

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

Régimen disciplinario.**Artículo 26.- Faltas**

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

Artículo 27.- Graduación de faltas.

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

Las faltas se graduarán de conformidad con lo establecido en este Convenio y normativa vigente en cada momento.

Artículo 28.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

Artículo 29.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

8. La realización sin el oportuno permiso, de trabajo 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 palabra 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 30.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. El acoso sexual y mobbing.

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

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

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

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

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

Artículo 31.- Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo y normativa laboral vigente.

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

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

Artículo 32.- Graduación de las sanciones.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

b) Despido disciplinario.

Artículo 33.- 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, dos meses.

Por faltas graves, cuatro meses.

Por faltas muy graves, ocho meses.

Artículo 34.

El incremento salarial pactado en el presente Convenio podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Sólo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la Empresa según las previsiones.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores y la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio en el BORM, o de las Tablas de Retribuciones correspondientes a los restantes años de vigencia del Convenio. De no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición de la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

a) Memoria justificativa de la solicitud.

b) Documentación que acredita la causa invocada entre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc..) referida a los dos últimos ejercicios.

c) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días que podrá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio para adquirir eficacia plena.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio que será la competente para resolver en definitiva y en su caso fijar las condiciones salariales alternativas.

Si la Comisión Paritaria no lograra un acuerdo se someterá la cuestión a arbitraje. El árbitro será designado por la Comisión Paritaria en el plazo de 15 días a partir de la fecha de la resolución, donde se constate el desacuerdo.

El arbitro designado al efecto dispondrá de un plazo de 15 días, para que una vez examinada la documentación presentada por las partes y las alegaciones que se puedan presentar en contra, dictar el laudo sobre el descuelgue o no de la Empresa sobre la aplicación del régimen salarial del convenio.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los Laudos arbitrales, serán irrecurribles y ejecutivos.

Art. 35.- Adhesión a la ORCL.

Para la resolución extrajudicial de conflictos, las partes suscriptoras del Convenio, manifiestan su propósito de acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina

de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia, y ello sin perjuicio de acudir a la Jurisdicción Laboral.

Disposiciones adicionales

Primera.- Comisión Paritaria Mixta

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

Las funciones de dicha Comisión serán:

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

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 Paritaria Mixta se reunirá por petición de alguna de las partes en el plazo de 72 horas.

ANEXO I

RETRIBUCIONES (1.5.2005 a 31.12.2005)

<u>CATEGORÍAS</u>	<u>Salario Base. Euros/mes</u>
GRUPO I	
Jefe de Campo. Director Tc. Deportes,	
Director Tec. Campo	1.080,16
Jefe de Taller Mecánico	1.080,16
Monitor Deportivo	846,13
Intendente de Deportes,	
Encargado de Depuradora	837,14
Oficial Mecánico, Oficial Especialista de Mantenimiento	840,61
Oficial de Mantenimiento, Fontanero, Segador, Tractorista y	
Jardinero Especialista 1.ª	822,62
Socorrista, Conductor Náutico y Analista Aguas	806,45
Ayudante Monitor Deportivo	806,45
Especialista Mantenimiento,	
Especialista Mecánico y Jardinero Esp.	803,85
Jardinero, Mecánico y Auxiliar de Mantenimiento	790,30
Pinche	663,26
GRUPO II	
Encargado de Tiendas y Encargado de Recepción	837,14
Dependiente 1.ª Pro-Shop, Recepcionista, 2 Relaciones Públicas, Intérprete, Esteticienne y Administrativo	806,45
Dependiente 2.ª Pro-Shop, Auxiliar Administrat.	
Ayudante de Recepción, Ayudante Esteticienne y Ayudante de Relaciones Públicas	749,92
GRUPO III	
Encargado de Vigilancia	837,14
Guarda Nocturno	790,30
Caddie Master	822,62
Ayudante Caddie Master (Marshall)	784,21

CATEGORÍAS

Salario Base. Euros/mes

Dependiente de Vestuarios	784,21
Recogepelotas	723,70
Pinche	663,26
GRUPO IV	
Maestro de golf	846,13
Asistente Maestro de golf	806,45
Monitor de golf	790,30

Consejería de Trabajo y Política Social

13949 Resolución de 22-11-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Industria Siderometalúrgica.- Exp. 50/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Industria Siderometalúrgica, (Código de Convenio número 3001245) de ámbito Sector, suscrito con fecha 15-11-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 22 de noviembre de 2005.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

TEXTO DEL CONVENIO

Convenio Colectivo Sindical de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia

CAPÍTULO I

Artículo 1.º- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo obliga a las Empresas y Trabajadores del Sector Metal de la Región de Murcia, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines