

venido percibiendo de todas las empresas contratistas de dicho servicio hasta la fecha, incluida la que cesó el pasado día 30 de noviembre de 2006 Euroлимп, S.A., las gratificaciones extraordinarias en su totalidad dentro del año natural al que corresponden, debido a su equiparación a las pinches de cocina de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social.

Segundo.- Que asimismo Limpiezas Abeto, S.A., a la vista de lo manifestado, liquidó en diciembre de 2006, una doceava parte de las cuatro gratificaciones extraordinarias, liquidando éstas en lo que a la misma concierne (s.e.u.o.), hasta la fecha 31-12-2006.

Tercero.- Que para continuar con el mismo derecho reconocido a los trabajadores, se hace necesario que las gratificaciones extraordinarias reconocidas en el Convenio Colectivo aplicable (marzo, junio, septiembre y diciembre), se devenguen en el año natural, de modo que al 31 de diciembre de cada año se hallan devengado y percibido las cuatro gratificaciones extraordinarias previstas en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Región de Murcia

Reconociéndose ambas partes capacidad suficiente, para comprometerse de acuerdo con la legislación aplicable, llegan al siguiente:

Acuerdo:

Único.- El régimen jurídico de las Pagas Extraordinarias se sujetará, en cuanto a su devengo y pago a las siguientes condiciones:

Paga Extraordinaria de julio: Se devenga del 1 de enero al 30 de junio, abonándose el 30 de junio.

Paga Extraordinaria de diciembre: Se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre, abonándose el 15 de diciembre.

Paga Extraordinaria de marzo: Se devenga del 1 de enero al 30 de junio del año en que se abona, si bien su pago se llevará a cabo el 15 de marzo en su totalidad, de forma que si un contrato finaliza o se rescinde antes del 30 de junio, pero después de su abono, la empresa le descontará la parte que hubiese pagado y no se hubiese devengado.

Paga Extraordinaria de septiembre: Se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre del año en que se abona, si bien su pago se llevará a cabo el 15 de septiembre y en caso de cese de los trabajadores, antes del 31 de diciembre se descontará la parte proporcional del mismo modo que la de Paga Extraordinaria de marzo.

Notas comunes a las dos pagas Extraordinarias: En caso de que un trabajador cese dentro del año natural, antes de haber percibido alguna de las pagas extraordinarias, se le abonará la parte proporcional que corresponda.

El presente acuerdo tiene efectos desde el día 1 de diciembre de 2006 y será registrado en la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo y Política Social de la Región de Murcia.

Consejería de Trabajo y Política Social

8024 Resolución de 30-05-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos.-Exp. 200744110015.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, 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 1.040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos (Código de Convenio número 3002295) de ámbito Sector, suscrito con fecha 3-05-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia a 30 de mayo de 2007.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 12.06.2006), Pedro Juan González Serna.

Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos de la Región de Murcia.

Condiciones generales

Art. 1.º Ambito 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.

Art. 2.º Ambito temporal.

La duración de este Convenio será de cuatro años, y por el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2007 y el día 31 de diciembre de 2010.

Art. 3.º Denuncia.

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante 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 la terminación del convenio. Caso de no ser denunciada válidamente por ninguna de las partes, el convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año.

Art. 4.º 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.

Art. 5.º Jornada.

La jornada de trabajo será de 40 horas efectivas semanales y 1.826 horas en cómputo anual.

Mantenimiento campos de golf y similares:

Verano:

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

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

Invierno:

- De lunes a viernes: de 7'30 horas a 14'30 horas.

-Sábados: de 7'30 horas a 12'30 horas.

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

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.

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

Art. 6.º Contratación.

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

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

Contratos eventuales Por circunstancias de la producción

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

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

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

Art. 7.º 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.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas pactadas entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la misma, sin posibilidad de que el hecho de que se produzcan situaciones de incapacidad temporal, durante esas fechas, interrumpen dicho disfrute si coincide con la fecha del mismo.

Ahora bien, si durante el periodo de vacaciones reglamentarias pactadas el trabajador tuviera que permanecer ingresado en centro hospitalario por enfermedad o accidente grave, los días que dure tal hospitalización (y computando tan solo desde el ingreso en el centro sanitario y el alta hospitalaria) podrán ser disfrutados, previa acreditación del ingreso hospitalario, dentro del año natural al que corresponda y en fechas a pactar entre la empresa y el comité de empresa, o en su defecto entre empresa y trabajador.

Con respecto a las vacaciones de trabajadoras embarazadas se estará a lo dispuesto en el artículo 38, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 3/2007 de 22 de marzo, de Igualdad.

Art. 8.º Flexibilidad en el trabajo.

Dada la condición temporal de algunos trabajos del programa de mantenimiento e inclemencias del tiempo en

su caso, se establece la flexibilidad entre la realización de trabajos para que cualquier trabajador pueda realizarlos temporalmente, para efectuar los de otra categoría, respetando siempre las condiciones económicas que a cada trabajador correspondan en su caso.

Condiciones económicas

Artículo 9.º- Retribuciones.

a) Desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2007, se pacta un incremento salarial lineal en las tablas de retribuciones del Convenio anterior consistente en aplicar a todas las categorías laborales establecidas en el mismo un incremento de 55 euros brutos por mes, a abonar en las quince pagas establecidas en el Convenio.

b) Desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008 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 2007, más 1%.

Igualmente se incrementarán en el porcentaje resultante para el 2008 el resto de conceptos salariales previstos en los artículos 14 y 17.

c) Desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009 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 2008, más 1,5%.

Igualmente se incrementarán en el porcentaje resultante para el 2009 el resto de conceptos salariales previstos en los artículos 14 y 17.

d) Desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010 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 2009, más 2%.

Igualmente se incrementarán en el porcentaje resultante para el 2010 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 a reunirse durante el mes de enero de 2008, 2009 y 2010, y en Comisión Paritaria, para determinar y fijar la Tabla de Retribuciones del segundo, tercero y cuarto 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 al suscrito el 14 de noviembre de 2005 y publicado en el BORM de 2 de diciembre de 2005, se acordó que los trabajadores que vinieran cobrando el 6% por el primer cuatrienio, a partir del inicio de la vigencia de dicho Convenio pasarían a cobrar el 8%; los que vinieran cobrando el 12% pasarían a cobrar el 16% y al llegar a ese porcentaje ya cobrarían 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%.

Esta redacción se mantiene inalterable y con los mismos efectos y condiciones que las pactadas en el anterior Convenio que, como se indica, fue publicado en el BORM de 2 de diciembre de 2005.

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 2,30 Euros al día efectivamente trabajado y de asistencia a la empresa, (cuantía que se mantendrá inalterable durante los cuatro años de vigencia del Convenio) 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 este Plus extrasalarial serán a partir de 1 de mayo de 2007 y hasta 31 de diciembre de 2010.

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 1,75 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.

Esta cantidad se abonará durante el primer año de vigencia del Convenio y se incrementará en las cuantías pactadas para el resto de años de vigencia del mismo y que constan en el art. 9 de este Convenio.

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 1,75 Euros, requiriéndose siempre la utilización por parte del trabajador del correspondiente equipo de seguridad a tal fin.

Esta cantidad se abonará durante el primer año de vigencia del Convenio y se incrementará en las cuantías pactadas para el resto de años de vigencia del mismo y que constan en el art. 9 de este Convenio.

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 por cada uno de ellos en caso de parto múltiple. Esta misma cantidad se abonará en supuestos de adopción y de acogimiento autorizado judicialmente.

Artículo 21.- Seguro de accidentes de trabajo.

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

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

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

Artículo 22 Promoción económica y vacantes.

A) Cuando un trabajador entre 60 y 64 años de edad, y con una antigüedad mínima ininterrumpida de quince años

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

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

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

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

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

B) Las vacantes que se produzcan en la empresa por el cese de trabajadores a causa de jubilación por el cumplimiento de la edad de 65 años, serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores, por parte de la dirección, en el momento que se produzca.

Estas vacantes deberán ser ocupadas en el plazo máximo de tres meses desde el momento que se produzcan para promover el fomento del empleo.

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 desde el 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 las 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 nacimiento de hijo: 4 días; si hubiera cesárea o parto múltiple o se tratara de bebé prematuro con hospitalización: 6 días.

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

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

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

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

- i) Se concede licencia retribuida el día 26 de diciembre para todos los trabajadores de la plantilla de la empresa afectados por el presente Convenio. Aquellos trabajadores que, por razón de la producción o mantenimiento, tuvieran que prestar servicio ese día, cobrarán el importe del mismo con valor de hora normal, y el descanso correspondiente al citado día tendrá que disfrutarse en las fechas que se pacten de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador.

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

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

Artículo 24.- Días festivos.

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

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

Artículo 25.- Garantías sindicales.

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

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

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

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

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

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

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

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 determinarían la calificación como falta grave.

Artículo 29.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

3. La desobediencia a las 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 instala-

ciones, 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 aquélla.

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

5. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose

como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

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

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

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

9. El acoso sexual y "mobbing".

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.

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

Artículo 31.- Sanciones.

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

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

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el 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 de los trabajadores, prescribirán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión según la siguiente relación:

Por faltas leves, 10 días.

Por faltas graves, 20 días.

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

Artículo 34.- 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.

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 acredite 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 árbitro 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 Co-

misión 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, bastando 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.

d) Reunirse durante la vigencia del Convenio para adecuar, si procede, las categorías profesionales establecidas en el presente Convenio al trabajo efectivo que corresponde cada una de ellas.

e) Reunirse con la representación empresarial para determinar las tablas de retribuciones para los años, 2008, 2009 y 2010 en los términos establecidos en el artículo 9 del presente Convenio.

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

Se designa como domicilio a efectos de notificaciones de la Comisión Paritaria del Convenio el de la Asociación de Empresarios de Golf de la Región de Murcia (AEGOLF-RM) en la Manga Club, SL, Los Belones – Cartagena.

Segunda.-Pago de atrasos.

Las empresas se obligan a abonar los atrasos salariales derivados de la aplicación del presente Convenio y en concreto los correspondientes a los incrementos del primer año de vigencia del mismo, dentro de los dos meses siguientes a la firma del Convenio y ello con independencia de la fecha de publicación del mismo en el B.O.R.M.

ANEXO I**RETRIBUCIONES (1.1.2007 a 31.12.2007)**

CATEGORÍAS	Salario Base. Euros/mes
-------------------	--------------------------------

GRUPO I

Jefe de Campo. Director Tc. Deportes, Director Tec. Campo, Superintendente	1.180,53
Jefe de Taller Mecánico	1.180,53
Monitor Deportivo	936,67
Intendente de Deportes, Encargado de Depuradora	927,30
Oficial Mecánico, Oficial especialista de mantenimiento	930,92
Oficial de Mantenimiento, Fontanero, Segador, Tractorista y Jardinero Especialista 1ª	912,17
Socorrista, Conductor Náutico y Analista Aguas	895,32
Ayudante Monitor Deportivo	895,32
Especialista Mantenimiento, Especialista Mecánico y Jardinero Esp.	892,61
Jardinero, Mecánico y Auxiliar de Mantenimiento	878,49

GRUPO II

Jefe de Administración	1180,53
Encargado de Tiendas y Encargado de Recepción	927,30
Dependiente 1ª Pro-Shop, Recepcionista, Relaciones Públicas, Intérprete, Esteticienne y Administrativo	895,32
Dependiente 2ª Pro-Shop, Auxiliar Administrativo, Ayudante de Recepción, Ayudante Esteticienne y Ayudante de Relaciones Públicas	836,42

GRUPO III

Encargado de Vigilancia, Head Caddie Master (*)	927,30
Guarda Nocturno	878,49
Caddie Master (*)	912,17
Ayudante Caddie Master -Marshall (*)	872,15
Dependiente de Vestuarios (*)	872,15
Recogepelotas	809,10

() Se entiende que las funciones a desarrollar por los trabajadores de estas categorías son: cuarto de palos de golf, vestuarios, salidas y control de jugadores, campo de prácticas,...*

GRUPO IV

Maestro de golf	936,67
Asistente-maestro de golf	895,32
Monitor de golf	878,49

Nota.- A los menores de 18 años se les aplicará el S.M.I. pertinente.

Consejería de Trabajo y Política Social

8025 Resolución de 30-05-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la tabla salarial del Convenio Colectivo de Trabajo para oficinas de Estudios Técnicos y Delineantes.— Exp. 200744150020.

Visto el expediente de Tabla Salarial de Convenio Colectivo de Trabajo, 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 1.040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, de la Tabla Salarial del Convenio Colectivo de Trabajo de Oficinas de Estudios Técnicos y Delineantes (Código de Convenio número 3001065) de ámbito Sector, suscrito con fecha 26-03-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia a 30 de mayo de 2007.— El Director General de Trabajo, por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 12.06.2006), Pedro Juan González Serna.