

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

2699 Resolución de 12 de febrero de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2012; referencia, 201244110020; denominación, Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos; código de convenio, 30002295011997; ámbito, Sector; suscrito con fecha 21/11/2011, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 12 de febrero de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

Texto del 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 de este Convenio será de cinco años, y por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el día 31 de diciembre de 2015. Habida cuenta la dilación en la negociación del Convenio, las partes expresamente han convenido la inexistencia de incremento salarial durante los dos primeros años de vigencia del Convenio, tal y como consta en la Tabla de Retribuciones anexa.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 5.º Jornada y horarios.

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

Con independencia de lo anteriormente indicado y de la jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo, las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada anual, es decir 182,60 horas, que no tendrán lógicamente valor de horas extraordinarias. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso semanal y diario previstos en la ley, y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de prestación de trabajo resultante de aquella.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la distribución y duración de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante pacto con la empresa, a través de los representantes legales de los trabajadores o a título individual.

A tal fin se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación a la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad de las empresas.

Los representantes legales de los trabajadores y las empresas negociarán dentro del seno de la empresa el establecimiento en determinados meses del año de la jornada continuada, si fuera posible, a los efectos citados en el párrafo anterior.

Horarios y turnos:

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.

Artículo 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 nueve días de salario por cada año de servicio.

Contratos de obra o servicio determinado

a) Estos contratos deben tener autonomía propia y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y su duración aunque limitada en el tiempo tiene duración incierta.

b) No pueden tener una duración superior a tres años, ampliables a doce meses más en función de la obra contratada y tiene que venir especificado en el contrato de trabajo individual.

c) Transcurridos los plazos anteriormente indicados, si no se rescinde el contrato, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Contratos de interinidad.

a) Se celebran para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

b) El contrato debe celebrarse siempre por escrito y en el mismo se especificará el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran sido contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad para el mismo o diferente puesto de trabajo para la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por E.T.T., con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Contratos por tiempo indefinido de fijos discontinuos

a) Se concertarán para realizar trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

b) Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados al trabajo por riguroso orden de antigüedad dentro de cada grupo, categoría y especialidad profesional, siendo esta última la que venga establecida en el contrato individual.

c) Al inicio de cada año natural, la empresa dará conocimiento al comité de empresa de la relación de fijos discontinuos con las circunstancias individuales de cada trabajador, orden de llamamiento, antigüedades y especialidades.

d) El trabajador podrá reclamar por despido en caso de incumplimiento del llamamiento cuando tuviera conocimiento de la vulneración en la convocatoria.

Artículo 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.

Estas vacaciones reglamentarias anuales también podrán ser disfrutadas a razón de las jornadas semanales que disfruten los trabajadores. En este caso serían 22 días laborables, ó 26 días laborables para el caso de los trabajadores que trabajan de lunes a sábados.

Artículo 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 2011 al 31 de diciembre de 2012 no se pacta incremento salarial de ningún tipo.

b) Desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013 se pacta sobre la tabla de retribuciones del año 2010 un incremento salarial del 1%.

c) Desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014 se pacta un incremento salarial sobre la tabla de retribuciones del periodo anterior consistente en aplicar a éstas el 1,5%.

d) Desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015 se pacta un incremento salarial sobre la tabla de retribuciones del periodo anterior consistente en aplicar a éstas el 2%.

En el Anexo I del presente Convenio se incorpora la Tabla de Retribuciones, que incluye el salario base para todas las categorías profesionales, referida a toda la vigencia del convenio, ya que se pueden determinar tales retribuciones al no pactarse cláusulas de revisión salarial en ninguno de los años.

Artículo 10.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán tres pagas extraordinarias a razón de treinta días de salario base más antigüedad (ahora denominado Complemento de Fidelización) en cada una de ellas, la primera el día 25 de julio, la segunda el 15 de diciembre y la tercera el 23 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.

En los convenios colectivos de años precedentes, se establecían en concepto de complemento salarial por antigüedad cuatrienios al 8% del salario base para los trabajadores de cada una de las categorías profesionales que aparecían recogidas en el Convenio, y con el tope máximo del 40%. Se pactó que se cobraría un máximo de cinco cuatrienios, y todo ello a contar desde el 1 de mayo de 2005.

Asimismo consta que en el convenio colectivo del sector 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 acordaron unificar las tablas de incrementos salariales y porcentajes de acumulación de la antigüedad en una sola, y aplicar cuatrienios al 8% con el tope del 40%.

A partir de 1 de diciembre de 2012 las partes suscriptoras del presente convenio pactan la supresión del complemento de antigüedad y congelación del importe que por el mismo se percibe, por lo que ya no se reconocerá el complemento salarial por antigüedad a ningún trabajador que se contrate.

Ahora bien, aquellos trabajadores que estuvieran en la fecha referida en trámite de adquisición de cualquier cuatrienio, lo consolidarán y devengarán el importe que corresponda en el momento de la consolidación, es decir el 8%

del salario base, si bien quedará congelada la posibilidad de devengar más cuatrienios y el importe de éstos.

En todo caso los trabajadores que en la referida fecha de 1 de diciembre de 2012 ya hubieran consolidado todos los cuatrienios, percibirán el importe que tuvieran reconocido en esa fecha, pero sin posibilidad de futuros incrementos.

Al desaparecer con la publicación del presente convenio el complemento salarial por antigüedad, las cantidades que perciban los trabajadores por este concepto, que como hemos dicho quedan congeladas de futuro, pasaran a convertirse en el denominado "Complemento de Fidelización", que tendrá la consideración de no absorbible ni compensable y se considerará un complemento "ad personam", que premia la prolongada fidelización del trabajador hacia la empresa.

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 2,33 Euros al día efectivamente trabajado y de asistencia a la empresa, y ello a partir del tercer año de vigencia del convenio y hasta el 31 de diciembre de 2015 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 tres 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.

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 que a continuación se indica por hora efectivamente trabajada, desde 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.

Para los años 2011 y 2012 dichas horas se abonarán a razón de 1,95 €. En el año 2013, a razón de 1.97 euros. En el año 2014 se abonarán a razón de 2,00 euros y en el año 2015, se abonarán a razón de 2,04 euros.

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.

Las horas realizadas como consecuencia de la jornada irregular establecida en los párrafos últimos del artículo 5 del presente convenio, no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 16.- Forma de pago.

El abono de haberes será efectuado por transferencia bancaria a la cuenta de cada trabajador y dentro de los cinco días siguientes, como máximo del mes vencido al que corresponda.

Artículo 17.- Trabajos tóxicos.

El valor de cada hora realizada en servicio de fumigación (declarado como de trabajo tóxico) será el de 1,95 Euros, requiriéndose siempre la utilización por parte del trabajador del correspondiente equipo de seguridad a tal fin.

Esta cantidad se abonará durante los dos años primeros años de vigencia del presente convenio. A partir del 1 de enero de 2013 y durante todo ese año se abonarán a razón de 1,97 euros hora. Durante el año 2014, se abonarán a razón de 2,00 euros hora y en el año 2015, se abonarán a razón de 2,04 euros/hora

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, siempre que las circunstancias de la empresa lo permitieran, y así se acredite ante la representación legal de los trabajadores.

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

10. Las ofensas de palabra proferidas contra las personas o la Empresa, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

11. 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".

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

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

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

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

13. 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.

14. 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 Artículo 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.

En el supuesto de sanciones que lleven acarreada suspensión de empleo y sueldo durante más de tres días, la empresa podrá posponer la ejecutividad de la sanción hasta que aquella adquiera firmeza, disponiendo de un plazo de quince días a partir de este momento para notificar al trabajador la fecha efectiva del cumplimiento de la sanción.

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.- Inaplicación del régimen salarial.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del Artículo 41.4 del E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, y que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S. Social.

El concepto de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción viene desarrollado en el Artículo 82 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representantes legales de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el Artículo 41.4 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirán que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al procedimiento de mediación ante la ORCL en plazo de los quince días siguientes al pronunciamiento de la Comisión Paritaria. Si tampoco se alcanzara acuerdo en la ORCL, se someterán las discrepancias a un

arbitraje vinculante, teniendo el laudo arbitral la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo podrá ser recurrido en los términos establecidos en el Artículo 91 del E.T.

Para la elección del árbitro, cada una de las partes nombrará uno y de entre los dos se insacará el que tenga que resolver la controversia.

Artículo 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.

Artículo 36.- Comisión paritaria mixta del Convenio Colectivo.

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 aplicación, 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 Jurisdicción 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 y a los grupos profesionales.

e) Cualquier otra función atribuida legalmente.

La Comisión Paritaria Mixta se reunirá por petición de alguna de las partes en el plazo de 72 horas y las resoluciones que pueda dictar se harán en plazo no superior a siete días desde la fecha de la reunión celebrada al efecto para resolver las controversias que se susciten.

La resolución que dicte la Comisión Paritaria, en caso de discrepancia, deberá ser resuelta por vía de conflicto colectivo, previo sometimiento de la cuestión a la mediación de la ORCL y en caso negativo, se acudirá en plazo de quince días ante la Jurisdicción Laboral.

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 (AEGOLFRM) en Molina de Segura (Murcia), Urbanización Altorreal, Avda. del Golf núm. 1.

Artículo 37.- - Políticas de igualdad

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades en-

tre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad

de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 250 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

- Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.

- Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;

- Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

- Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.

- Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

TABLA SALARIAL CONVENIO CAMPOS DE GOLF REGIÓN DE MURCIA

Categorías	2011	2012	2013	2014	2015
	<u>Euros/mes</u>	<u>Euros/mes</u>	<u>Euros/mes</u>	<u>Euros/mes</u>	<u>Euros/mes</u>
Grupo I					
Jefe de Campo, Director Téc.Deportes, Director Téc. Campo	1313,72	1313,72	1326,86	1346,76	1373,70
Jefe de Taller Mecánico	1313,72	1313,72	1326,86	1346,76	1373,70
Monitor Deportivo	1042,34	1042,34	1052,76	1068,55	1089,93
Intendente de Deportes, Encargado de Depuradora	1031,92	1031,92	1042,24	1057,87	1079,03
Oficial Mecánico, Oficial Especialista de Mantenimiento	1035,94	1035,94	1046,30	1061,99	1083,23
Especialista de Mantenimiento, Fontanero, Segador, Tractorista y Jardinero Especialista 1ª	1015,08	1015,08	1025,23	1040,61	1061,42
Socorrista, Conductor Náutico y Analista Aguas.	996,33	996,33	1006,29	1021,39	1041,82
Ayudante Monitor Deportivo	996,33	996,33	1006,29	1021,39	1041,82
Especialista Mantenimiento, Esp.Mecánico y Jardinero Especialist	993,31	993,31	1003,24	1018,29	1038,66
Jardinero, Mecánico, Auxiliar de Mantenimiento	977,60	977,60	987,38	1002,19	1022,23
Grupo II					
Jefe de Administración	1313,72	1313,72	1326,86	1346,76	1373,70
Encargado de Tiendas y Egdo. De Recepción	1031,92	1031,92	1042,24	1057,87	1079,03
Dependiente 1ª Pro-Shop, Recepcionista, Relaciones Públicas, Intérprete, Esteticienne y Administrativo	996,33	996,33	1006,29	1021,39	1041,82
Dependiente 2ª Pro-Shop, Auxiliar Admvo., Ayudante de Recepción, Ayte.Esteticienne, y Aydte. de Relaciones Públicas	930,78	930,78	940,09	954,19	973,27
Grupo III					
Encargado de Vigilancia, Head-Caddie Master (*)	1031,92	1031,92	1042,24	1057,87	1079,03
Guarda Nocturno	977,60	977,60	987,38	1002,19	1022,23
Caddie Master (*)	1015,08	1015,08	1025,23	1040,61	1061,42
Ayudante Caddie Master (Marshall) (*)	970,54	970,54	980,25	994,95	1014,85
Dependiente de Vestuarios (*)	970,54	970,54	980,25	994,95	1014,85
Recogepelotas	900,38	900,38	909,38	923,02	941,49
(*) Se entiende que las funciones a desarrollar de estas Categorías son: Cuarto de palos de golf, vestuarios, salida y control de jugadores, campo de prácticas.					
Grupo IV					
Maestro de Golf	1042,34	1042,34	1052,76	1068,55	1089,93
Asistente Maestro de Golf	996,33	996,33	1006,29	1021,39	1041,82
Monitor de Golf	977,60	977,60	987,38	1002,19	1022,23

En Murcia, siendo el día 25 de enero de 2013 en los locales de UGT. Se reúnen los miembros de la comisión negociadora del C.C. de Trabajo para la Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos de la Región de Murcia, que constan en el acta de firma de convenio de fecha 21 de noviembre de 2012, acompañados de sus respectivos asesores.

Dichos miembros de la Comisión Negociadora pertenecen a las centrales sindicales U.G.T., CC.OO. y CSI-F, por un lado y a la Asociación de Empresarios de Campos de Golf de la Región de Murcia por otro.

El motivo de la reunión es dar por cumplimentado el requerimiento efectuado por la D.G. Trabajo de Murcia en fecha 14 de enero de 2013, en relación con expediente 30/01/0001 /2012 y en relación con determinadas anomalías que se dicen detectadas dentro del criterio de legalidad que se ha podido observar en la redacción del C. Colectivo anteriormente citado que se presentó ante la autoridad Laboral, para inscripción, registro y publicación.

Con respecto a las citadas anomalías que constan en el requerimiento, las partes hacen las siguientes matizaciones:

Primera.- Tiempo de trabajo.- Art. 5.- Debe mantenerse la misma redacción que consta en el Convenio Colectivo que se ha presentado para registro y publicación, porque es voluntad expresa de las partes el mantener los horarios consensuados, pues entienden que no se infringe disposición legal de ningún tipo y que la jurisprudencia que se cita es variable y no está convalidada con ninguna ley que se dicte al respecto y por otro lado, se debe tener en cuenta que según la sentencia del T.C.. 19/85 de 13 de febrero, no resulta inconstitucional la previsión del E.T. por la que el descanso semanal comprende generalmente el domingo.

Así pues se mantiene la misma redacción del art. 5 del Convenio firmado por las partes el día 21 de noviembre de 2012.

Segunda.- Flexibilidad en el trabajo.- Art. 8. Se acepta la sugerencia de la Autoridad Laboral y el art. 8 queda redactado en el siguiente sentido:

“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, efectuando los de otra categoría, respetándose siempre las condiciones económicas que a cada trabajador corresponden en su caso.

En caso de que el trabajador realice en esos supuestos trabajos de superior categoría, la empresa se obliga a abonar el salario correspondiente a esta última, pero en el caso de que se realizaran funciones de categoría inferior, se mantendrá la retribución de origen.

La realización de estos trabajos que se entienden como excepcionales, de superior e inferior categoría, obedecerán a razones técnicas, organizativas y de producción que así lo justifiquen.”

Tercera.- Jubilaciones.- art. 22.

Se acepta la propuesta de la Administración Regional y el párrafo B del art. 22 queda redactado de la siguiente forma:

Las vacantes que se produzcan en la empresa por el cese de trabajadores a causa de jubilación por razón de edad, serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores por parte de la dirección, en el momento en 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 de empleo, siempre que las circunstancias de la empresa lo permitieran y así se acredite ante la representación legal de los trabajadores.”

Se acuerda remitir la presente acta, que firman los comparecientes, a la Autoridad laboral, para publicar el convenio, ya que han sido subsanadas las deficiencias observadas y en este sentido, se faculta al asesor de U.G.T. D. Pedro Corbalán Sánchez para la presentación de la presente acta ante la Autoridad Laboral, lo que hará en formato papel y digital.

Y en prueba de conformidad, se firma la presente acta en la ciudad y fecha indicadas.