

III. Otras Resoluciones

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE

RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Planificación Industrial y Energética, sobre aprobación del proyecto de ejecución de la instalación de producción de energía eléctrica en régimen especial solar fotovoltaica de 1,5 MW. Expte.: GE-M/47107.

Visto el expediente incoado en esta Dirección General a petición de Valsolar 2006, S.L., con domicilio en C/ Julia Urdiain Zobelzu, n.º 5, Bajo B, 06006, Badajoz, solicitando la autorización administrativa del expediente de referencia, y cumplidos los trámites reglamentarios establecidos en el Capítulo II, del Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (B.O.E. 27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico:

Esta Dirección General ha resuelto:

Emitir la aprobación del proyecto de ejecución, a favor de: Valsolar 2006, S.L., de la instalación cuyas características principales son las que a continuación se indican:

— Instalación solar fotovoltaica de 1.500 kW nominales, constituida por 15 instalaciones individuales, de 100 kW, con sus correspondientes inversores y equipos de medida, conectados a transformadores de 630 kVA con relación de transformación 20/B2 kV, alojados en el interior de casetas prefabricadas.

— Instalaciones de enlace y conexión constituidas por:

- 2 C.T. de tensión de 2x630 kVA y relación de transformación 20/B2 kV.

- Centro de seccionamiento y transformación de MT, con transformador de 630 kVA y relación de transformación 20/B2 kV.

- Red de M.T., de 490 metros de longitud, formada por un anillo subterráneo de interconexión entre los centros de transformación y el centro de seccionamiento.

- La línea de evacuación, de 20 kV, será aérea, en doble circuito y 302 metros de longitud. Partirá del apoyo "A420888" de la línea aérea de M.T. 15 kV existente, denominada Extrarradio de Subestación Mérida, y finalizará en un apoyo en las proximidades

del Centro de Seccionamiento de la instalación, en el cual se realizará el paso aéreo-subterráneo.

— Finalidad: Generación de energía eléctrica en régimen especial por generación fotovoltaica.

— Situación: Polígono 2, Parcela 1 y Polígono 3, Parcela 47, del término municipal de Don Álvaro (Badajoz).

— Promotores: Valsolar 2006, S.L..

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en Servicio, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

La presente Autorización se otorga sin perjuicio de terceros y dejando a salvo los derechos particulares, e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial u otros, necesarios para la realización de las obras de las instalaciones.

La presente resolución no pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Industria, Energía y Medio Ambiente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución, de conformidad con el art. 115 de dicha norma legal.

Mérida, a 17 de diciembre de 2007.

El Director General de Planificación Industrial y Energética,
MANUEL GARCÍA PÉREZ

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del I Convenio Colectivo de trabajo de Norba Club de Golf de Cáceres. Expte.: 10/028/2007.

VISTO: el contenido del I Convenio Colectivo de Trabajo de Norba Club de Golf de Cáceres, (código de Convenio n.º

10/0113/2), suscrito con fecha 30-10-2007, de una parte por el Representantes del Norba Club de Golf, y de otra por el Delegado de Personal, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. 29-3-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 10 de diciembre de 2007.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE NORBA CLUB GOLF DE CÁCERES

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo de la Empresa Norba Club de Golf y sus trabajadores; y son partes firmantes del presente Convenio por la parte empresarial, el representante de Norba Club de Golf en la persona del Presidente de la Junta Directiva; y por los trabajadores, el Delegado de Personal. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

— Los profesionales cuya relación con el Club de Golf se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

— El personal adscrito a las instalaciones de Cafetería-Bar y Restaurante; así como el personal de la Tienda de Golf.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2008, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto

su publicación oficial por el Organismo Administrativo competente, hasta el 31 de diciembre de 2010. No obstante lo anterior, y en evitación de vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada la vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro Convenio.

Artículo 3. Denuncia.

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

Dicha denuncia deberá ser realizada como mínimo con un mes de antelación a la fecha de terminación del Convenio. Caso de no ser denunciada válidamente por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

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

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

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

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

Artículo 5. Flexibilidad en el trabajo.

La empresa podrá encomendar al trabajador funciones distintas a las suyas propias, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, por el tiempo imprescindible, sin menoscabo de la dignidad del trabajo y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Artículo 6. 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.

JORNADAS DE DESCANSO, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 7. Jornada.

La jornada de trabajo será de 35 horas efectivas semanales, que se prestará de lunes a domingo, quedando establecido el número de horas anuales de la jornada de trabajo en 1.554. El descanso diario entre jornadas será de 12 horas; y durante la jornada diaria se disfrutará de un descanso de 20 minutos, que se computará como trabajo efectivo.

El reparto de la jornada laboral atenderá a las necesidades del Club por tratarse de servicio al público con máxima afluencia en fines de semana y festivos; a tal fin se establecerán los turnos y libranzas precisos para cubrir sus necesidades. En aquellos casos en que las circunstancias excepcionales o de otro tipo determinen la superación de las horas de trabajo máximas semanales, éstas no tendrán la consideración de horas extraordinarias, siempre que no rebasen la jornada anual pactada, que podrá distribuirse irregularmente, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual correspondiente. La jornada de lunes a domingo, adaptará su distribución anual de las horas de trabajo de modo desigual en los distintos sectores y periodos de tiempo; respetando el cómputo anual de horas de trabajo, así como los acuerdos existentes para la realización de la jornada de trabajo. La Jornada se concretará mediante cuadrante que se confeccionarán cada tres meses y que deberá publicarse con una antelación mínima de un mes a su entrada en vigor. En el mismo se recogerán los turnos, horarios y descansos de cada trabajador, teniendo en cuenta las particularidades de los servicios:

— El Personal afecto al mantenimiento del campo de golf y similares, por eventos extraordinarios y trabajos de mantenimiento con motivo de competiciones, (pinchar, abonar y segar, etc.) el horario podrá ser alterado con acuerdo del trabajador afectado, siendo necesario cumplir por parte de la plantilla con el servicio de estas situaciones extraordinarias.

— El Personal afecto a la práctica del Golf, Cuarto de Palos, Secretaría; y Servicio de Limpieza y Guardería, considerando las específicas características de la actividad del Club, se cubrirá este servicio con los turnos y libranzas pertinentes que se adapten a sus necesidades según épocas del año, competiciones, etc.

Cuando por aplicación de la jornada irregular los 14 días festivos anuales, o parte de ellos, tengan la consideración de jornada

ordinaria, el trabajador que preste sus servicios en esos días se le compensará cada hora trabajada con una hora y media de descanso a disfrutar en días completos de descanso, que podrán hacerse efectivo en el mes siguiente a aquél; o bien podrán acumularlo a sus vacaciones anuales.

Artículo 8. Descanso semanal.

Los trabajadores disfrutarán de un descanso semanal de dos días; siendo su disfrute, al menos, de día y medio ininterrumpido.

Artículo 9. Permisos Retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, además de por los motivos que las normativas de aplicación laboral recogen, por el siguiente tiempo:

— 20 días naturales en caso de matrimonio.

— 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres e hijos.

— 3 días para asuntos propios por año natural, cuyo disfrute habrá de ser acordado entre la dirección de la empresa y el trabajador.

Artículo 10. Vacaciones.

Los trabajadores que lleven más de un año en la Empresa disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales, abonables con arreglo al salario base mensual que en este Convenio figura para cada categoría, y complementos salariales. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año, le corresponderán las que resulten del prorrateo de los días trabajados.

El calendario de vacaciones se confeccionará en el mes de noviembre, de tal forma que el trabajador conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas, que se disfrutarán entre los meses de enero y febrero; y de julio y agosto. Si se opta por 1 mes natural podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o dividirse en dos periodos de 15 días, que comenzarían siempre los días 1 ó 16 del mes correspondiente.

Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre los trabajadores de la misma dependencia o actividad. En caso de no existir acuerdo, se procederá por turno rotatorio; y las nuevas incorporaciones serán las últimas en elegir en el primer año.

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 11. Retribuciones.

Salario Base, es el establecido para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente que se indica en las tablas salariales del Anexo I de este Convenio.

Los Complementos Salariales que figuran en el Anexo II, o cualquier otro que se retribuya a los trabajadores, se devengan atendiendo a circunstancias del puesto de trabajo y/o calidad del trabajo realizado, por lo que no tienen carácter consolidable en el salario del trabajador.

Las tablas salariales del Anexo I y II son de aplicación desde el 1 de noviembre de 2007. Para cada una de las anualidades siguientes de vigencia del presente Convenio se establece, con fecha de efectos del 1 de enero de cada año, un incremento dentro de los conceptos retributivos del convenio, igual al I.P.C. real del año inmediatamente anterior más un 0,25.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias con carácter habitual.

En el supuesto de que se efectúen se procurará su compensación equivalente en descanso; si la realizada es en sus días de descanso o festivo oficial se compensará a razón de hora y media de descanso por cada hora trabajada. Si la realizada es en otro día su compensación será a razón de una hora de descanso por hora trabajada.

Si la compensación no es descanso, se retribuirán a razón de 8,54 euros ó 6,82 euros, en función de las realizadas en domingo o festivos, o en jornadas ordinarias.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias a razón de treinta días de salario base, más antigüedad devengada, de cada una de ellas, correspondientes a julio y diciembre; cuyo abono se prorrateará mensualmente, salvo pacto expreso entre empresa y trabajador.

Al que hubiera ingresado o cese en el transcurso del año, percibirá estas pagas prorrateando anualmente su importe con arreglo a los días trabajados.

Artículo 14. Complemento salarial por antigüedad.

Los trabajadores que al momento de la firma de este Convenio tienen reconocido el complemento de antigüedad consolidarán,

en su momento, hasta un total de dos quinquenios del 7,5% y un trienio del 4% del salario base correspondiente. Estos importes se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán modificaciones de ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado.

Al computar el porcentaje total del 19% de antigüedad, se devengará como complemento retributivo “ad personam” y se reflejará con este concepto en los recibos oficiales de salario.

Respetando los porcentajes que en concepto de antigüedad se perciben a la firma de este Convenio, la partes firmantes acuerdan que las incorporaciones de trabajadores producidas después del mes de diciembre de 2006, en ningún caso devengarán complemento de antigüedad.

Artículo 15. Plus de transporte y kilometraje.

Se abonará en concepto de Plus de Transporte y kilometraje, la cantidad de 3 euros al día efectivamente trabajado y de asistencia a la empresa. A los trabajadores que vinieran percibiendo cantidades superiores por este concepto, se les mantendrán los importes, cuantificándolo y retribuyéndolo por día de asistencia al trabajo.

Artículo 16. Complemento por IT.

En caso de contingencia profesional, la Empresa complementará las prestaciones hasta el 100% de la base de cotización, recibiendo el trabajador el 100% de sus retribuciones salariales.

En caso de contingencia común, se complementarán el total de la retribución salarial durante el periodo de hospitalización, en su caso.

Artículo 17. Forma de pago.

El abono de haberes será efectuado por transferencia bancaria a la cuenta de cada trabajador; y tienen carácter preferente sobre cualquier otro pago de gasto que deba realizarse por la empresa.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 18. Grupos Profesionales.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio serán clasificados en cinco Grupos, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles según las funciones y tareas básicas que desempeñen.

Grupo 1º.- Trabajador que ejercen sus funciones llevando a cabo la dirección y coordinación de las actividades propias del desarrollo de la empresa, formando parte en la toma de decisiones, participando de su elaboración, y desempeñando el puesto de dirección y ejecución. De la prestación de sus servicios responde directamente ante el Presidente de la Junta Directiva de Norba Club de Golf; el Presidente del Comité de Competición; y ante los miembros de las distintas Comisiones Auxiliares de la Junta Directiva.

Se incluye en este Grupo al Director General, Gerente.

La Formación requerida es la equivalente a Titulación Universitaria de grado superior o medio, o bien una dilatada experiencia en el sector.

Grupo 2º.- Comprende a los trabajadores que ejercen funciones de responsabilidad; de coordinación y supervisión, integrando la ejecución de las tareas heterogéneas en la gestión del campo de juego; ordenando el trabajo del conjunto de trabajadores que prestan sus servicios en el campo de juego, a partir de directrices generales directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo 1; así como de aquéllos de quien el Gerente responde.

Se incluyen en este Grupo al Jefe de Mantenimiento del Campo de Juego o Capataz.

La Formación requerida equivale a Titulación Universitaria de grado superior, medio, o titulación específica del puesto de trabajo, o bien un periodo de práctica o experiencia dilatada que hayan adquirido en trabajo análogo y/o en el sector.

Grupo 3º.- Están incluidos aquéllos trabajadores que ejercen funciones de ejecución autónoma, que exigen iniciativa y decisión por parte del trabajador encargado de su ejecución.

Se incluyen en este Grupo todas aquellas actividades correspondientes a las siguientes categorías: Conserje y Starter; Mecánico Especialista u Oficial 1ª de Mantenimiento de Instalaciones; Oficial Administrativo 1ª, y Responsable de Guardería.

La Formación requerida será la equivalente a titulación académica de grado medio, Formación Profesional de Primer Grado o Titulación Específica a las tareas que desempeñe, o bien acredite una dilatada experiencia en el sector.

Grupo 4º.- Se incluyen en este grupo los trabajadores que ejercen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren cono-

cimientos profesionales o aptitudes prácticas, realizando tareas concretas dentro de una actividad más amplia.

Comprende este grupo todas aquéllas actividades correspondientes a las categorías de Cady-Master; Oficial 2ª de Mantenimiento de Instalaciones (Albañil, Fontanero, Jardinero, Segador, etc.), Oficial Administrativo 2ª, Auxiliar Administrativo, personal de guardería y encargado de limpieza.

La Formación básica requerida será la equivalente a Formación Profesional de Primer Grado, al Graduado Escolar o la titulación específica a la tarea que desempeñe, pudiendo suplir aquélla con la experiencia acreditada en un puesto de trabajo de características similares.

Grupo 5º.- Están incluidos en este grupo los trabajadores que ejercen tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, preestablecidas y exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Se incluyen en este grupo aquellas actividades correspondientes con el personal de limpieza, peón de mantenimiento de instalaciones.

La Formación requerida equivale a graduado escolar que puede suplirse con la experiencia.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 19. Faltas. Clasificación.

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

Artículo 20. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres ocasiones en un mes, en la asistencia al trabajo, o cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
2. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se origina perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente, 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. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.

6. Falta de aseo y limpieza personal.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

8. Pequeños 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.

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

Artículo 21. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad durante un período de treinta días; o por dos faltas leves por el mismo motivo.

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

3. Simular la presencia de otro trabajador realizando el trabajo de él.

4. 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.

5. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, siempre que de dicha conducta se derive un perjuicio para la

empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

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

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a la empresa.

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

12. Las ofensas de palabra proferidas contra las personas o la Empresa, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad; así como las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.

13. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 22. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad de asistencia al trabajo, superior a 40 minutos, en siete ocasiones en un período de un mes o el doble en un trimestre.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante más de dos días.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo; 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. Hacer en las instalaciones de la Empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra sin expresa autorización de las empresas.

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo o clientes, o que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

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

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 el contenido de los mismos.

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

9. El acoso sexual y “mobbing”.

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

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

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

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

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

Artículo 23. Régimen de Sanciones.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

Por faltas muy graves:

Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 24. Seguro de accidentes.

La Empresa concertará una póliza de seguros que comprenderá a todos sus trabajadores, por las eventualidades de muerte, invalidez permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente laboral, por un capital de treinta mil (30.000) euros.

Artículo 25. Garantías sindicales.

a) 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.

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

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

d) Podrán celebrarse asambleas dentro de la empresa fuera de las horas de trabajo y siempre que exista previamente acuerdo entre empresa y trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Comisión Paritaria Mixta.

Dentro de los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria Mixta que estará constituida por dos representantes de la Junta Directiva y dos representantes de los trabajadores. Para la toma de acuerdos se requerirá que se adopten por unanimidad.

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.

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

c) Negociar anualmente el calendario laboral.

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

La Comisión Paritaria Mixta se reunirá con carácter ordinario cada semestre; y con carácter extraordinario, por petición de alguna de las partes, en el plazo no superior a 5 días desde la solicitud de la reunión. La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Segunda. Sometimiento al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje en el ASEC-EX.

Las partes acuerdan que se someterán a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de conformidad con lo establecido en el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debida a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo al menos de seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 4, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

CATEGORÍAS	Salario-Base Euros/mes
GRUPO-I:	
Gerente, Jefe de Personal	1.600
GRUPO-II:	
Jefe de Mantenimiento, Capataz	1.300
GRUPO-III:	
Oficial 1 ^º : de Mantenimiento, Recepción, Starter, Administrativo, Especialista	850
GRUPO-IV:	
Caddy-Master, Auxiliar y Oficial Administrativo 2. ^ª , Oficial 2. ^ª : Albañil, Fontanero, Jardinero, Segador, Cuidador, Encargado de Limpieza.	750
GRUPO-V:	
Personal de Limpieza. Mantenimiento	700

ANEXO II

COMPLEMENTOS SALARIALES

CONCEPTOS	Euros/mes
Dedicación	79,75
Especialidad	68,76

Cáceres, a 30 de octubre de 2007.

POR LA EMPRESA, Rafael Vadillo Fernández, Presidente de Norba Club de Golf.

POR LOS TRABAJADORES, Luis Holgado Sánchez, Delegado de los Trabajadores.