



ATALAYA GOLF & COUNTRY CLUB INTERNACIONAL, SOCIEDAD ANÓNIMA CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO. ENERO-2006

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio afecta a todas las categorías profesionales y puestos de trabajo relacionados con la explotación del campo de golf de la empresa Atalaya Golf & Country Club Internacional, Sociedad Anónima, en su centro de trabajo ubicado en ctra. de Benahavís, km 0,7 de Estepona, siendo privado la naturaleza de la empresa.

Artículo 2. Vigencia.

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, y será su aplicación a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 3. Prórroga y denuncia.

El presente convenio se prorrogará al término de su vigencia, si no mediara denuncia expresa entre ambas partes. La denuncia se formalizará por escrito simple comunicando a la otra parte con preaviso de treinta días.

Artículo 4. Respeto de las situaciones "ad personam".

Se pacta expresamente el respeto de las situaciones "ad personam".

Se hace especialmente referencia al antiguo incremento económico por antigüedad que cada trabajador tiene en su haber al inicio de la vigencia del presente convenio y que pasará a denominarse "Plus ad personam", sin contemplar de ahora en adelante, otros incrementos que los pactados para los demás componentes salariales.

Artículo 5. Cláusula de revisión salarial.

Los salarios vigentes desde el 1 de enero de 2006 hasta el día 31 de diciembre de 2009 serán aumentados con el IPC real efectuado en diciembre de cada año más 1.5 puntos, sin revisión salarial.

Artículo 6. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.



b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual (avisando con un mínimo de 72 horas).

d) Dos días por asuntos propios (avisando con un mínimo de 72 horas)

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensables, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a situación de excedencia regulada en el apartado 1.º del Artículo Cuarenta y Seis de esta Ley. En el supuesto que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que tuviera en la empresa.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre y por el padre en caso de que ambos trabajen.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 7. Promociones por jubilación.

El trabajador con 60 o más años de edad que cese voluntariamente en la empresa percibirá como indemnización, en función de la antigüedad en la empresa al tiempo del cese, una de las cantidades:

- De cinco a diez años de servicio, dos mensualidades.





- De diez a quince años de servicio, tres mensualidades.
- De quince a veinte años de servicio, cuatro mensualidades.
- De veinte a veinticinco años de servicio, cinco mensualidades.
- De más de veinticinco años de servicio, seis mensualidades.

Artículo 8. Indemnización por incapacidad permanente.

El trabajador que vea extinguido su contrato por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, percibirá, en concepto de indemnización, una de las siguientes cantidades en función de su antigüedad en la empresa:

- De cinco a diez años de servicio, dos mensualidades.
- De diez a quince años de servicio, tres mensualidades.
- De quince a veinte años de servicio, cuatro mensualidades.
- De veinte a veinticinco años de servicio, cinco mensualidades.
- De más de veinticinco años de servicio, seis mensualidades.

Artículo 9. Ayuda por defunción.

En caso de defunción de un trabajador, la empresa estará obligada a abonar a su viuda o viudo las cuantías correspondientes:

- De menos de cinco años de servicios, dos mensualidades.
- De cinco a diez años de servicio, tres mensualidades.
- De diez a quince años de servicio, cuatro mensualidades.
- De quince a veinte años de servicios, cinco mensualidades.
- De más de veinte años de servicios, seis mensualidades.

En el supuesto de no existir cónyuge estas cantidades serán entregadas a los familiares por el siguiente orden: a los hijos, si son menores de edad a sus padres, si estos viven con el trabajador, a sus hermanos si dependiesen igualmente del trabajador y fueran menores de edad o disminuidos físicos o psíquicos.

Artículo 10. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal la empresa garantizará al trabajador el percibo del cien por cien de todos los conceptos retribuidos desde el primer día de la





contingencia. Se vigilará al enfermo por el médico de la empresa.

Artículo 11. Reconocimientos médicos.

Se acuerda continuar facilitando a los empleados de esta empresa el acceso de reconocimientos médicos de tipo general, independientemente de los previstos en la Ley de PRL 31/95.

La continuidad de este tipo de reconocimientos será por un tiempo indefinido o hasta nuevo acuerdo.

Artículo 12. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.735 horas efectivas de trabajo al año.

Artículo 13. Horario de trabajo.

Disfrutarán de dos días de descanso a la semana. Durante el periodo de vacaciones los días libres se disfrutarán teniendo en cuenta las necesidades de la organización del trabajo.

Artículo 14. Vacaciones.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho al disfrute de treinta días naturales en concepto de vacaciones anuales, comenzando las mismas inmediatamente después de sus días de descanso semanal.

En caso de que los trabajadores, por razones de programación de trabajo no puedan disfrutar de los días festivos de acuerdo con el calendario laboral, estos se acumularán a continuación de su periodo vacacional, con un incremento de seis días.

La programación de las vacaciones responderá al común acuerdo entre dirección y trabajadores respetando las necesidades de organización, teniendo en cuenta las épocas de alta y baja temporada en cada departamento.

Artículo 15. Fiestas.

Tendrán carácter de días festivos aquellos que sean designados en el calendario laboral por la Delegación de Trabajo de Málaga, quedando incluidos como tales los días que tengan de carácter festivos en el término municipal de Estepona.

Artículo 16. Excedencias.

1. ° El régimen jurídico de las excedencias será el establecido en la normativa legal, si bien se amplía respecto de la excedencia voluntaria y los términos que se recogen en los siguientes apartados.





2.º Será obligatoria la concesión de excedencia voluntaria cuando se fundamente en causas justificadas de orden familiar o terminación de estudios, etc. La empresa contestará obligatoriamente, y por escrito, a la petición en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquel en la que aquella se formule.

3.º Cuando el trabajador en situación de excedencia solicite el reingreso en la empresa, deberá comunicarlo a ésta por escrito, al menos con un mes de antelación al de su vencimiento, quedando la empresa obligada a proporcionarle ocupación efectiva en su plazo y fecha solicitada. Así mismo cuando el trabajador solicite la ampliación de su situación de excedencia deberá de hacerlo por escrito, al menos con un mes de su vencimiento.

4.º En los casos en los que el trabajador en situación de excedencia voluntaria solicitase la reincorporación con anterioridad a la terminación del periodo de excedencia concedido, la empresa, siempre que su puesto de trabajo no estuviese cubierto, estará obligada a darle ocupación efectiva en su puesto en el término de un mes a contar desde la fecha en la que hubiere formulado la petición de reintegro.

5.º En los supuestos previstos en este artículo, la excedencia se extenderá siempre concedida sin derecho a retribución alguna y el tiempo que dure no será computado a ningún efecto.

6.º El tiempo de excedencia voluntaria será de un mínimo de dos años hasta un máximo de cinco años.

Artículo 17. Salario.

Los salarios se recogen en la tabla anexa y responden a los siguientes conceptos, en función de los puestos de trabajo:

- a) Salario de base.
- b) Complemento puesto de trabajo.
- c) Plus de convenio.

Artículo 18. Categorías profesionales.

La relación de puestos de trabajo y categorías profesionales dentro de cada uno de los niveles queda reflejada en el anexo de este convenio, con la lógica adecuación a las categorías profesionales que define la ordenanza laboral correspondiente.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán dos pagas extras de treinta días cada una en los meses de julio y





diciembre, referidas a salario base, complemento de puesto de trabajo y plus de convenio.

Artículo 20. Plus desplazamiento.

A los trabajadores que por motivo de su actividad laboral se les ocasione gastos de desplazamiento desde la población de su residencia hasta el centro de trabajo, se les abonará el importe de ida y vuelta de los billetes de autobuses, tomando como ciudad más lejana Marbella.

Artículo 21. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus empleados el uniforme exterior completo.

Este deberá ser digno y suficiente, adaptado a la climatología y renovable según su desgaste. Al menos se proporcionará dos uniformes completos al año. El uniforme de verano se entregará en el mes de Mayo y el de invierno en el de Septiembre.

Artículo 22. Herramientas de trabajo.

Las herramientas de servicios técnicos, mantenimiento o de cualquier otro departamento se facilitará por la dirección de la empresa, y consecuentemente no se abonará compensación alguna por el uso y desgastes de las mismas.

Artículo 23. Formación profesional y fondo social.

La dirección de la empresa realiza consignación presupuestaria para formación de los trabajadores. En el supuesto de realizar algún curso relacionado con la formación profesional, la dirección previa a su contratación, abonará al comienzo de este curso de formación el cincuenta por ciento de su costo y el cincuenta restante al final de dicho curso, una vez aportado por el trabajador la justificación de asistencia y resultados.

Artículo 24. Ayuda escolar.

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio, percibirán en el mes de octubre en concepto de ayuda escolar, la cantidad y beneficios que a continuación se relacionan:

- a) Para cursar estudio preescolar y guardería de 65 euros anuales por hijo para los años 2006/07 y 75 euros para los años 2008/09.
- b) Para cursar estudios de Enseñanza Primaria Obligatoria, 80 euros anuales por hijo para los años 2006/07 y 90 euros para los años 2008/09.
- c) Para cursar estudios de Enseñanza Secundaria Obligatoria, F.P. y Bachiller, 95





euros anuales por hijo para los años 2006/07 y 105 euros para los años 2008/09.

d) Para cursar estudios de COU, 110 euros anuales por hijo para los años 2006/07 y 120 euros para los años 2008/09.

e) Para cursar estudios de Universidad, 135 euros anuales por hijo para los años 2006/07 y 145 euros para los años 2008/09.

f) Las ayudas recogidas en el presente artículo se prestarán a los empleados previa aportación del certificado de matriculación de los hijos entre los meses de septiembre y octubre, y serán abonadas en el mes de noviembre.

Artículo 25. Bolsa vacaciones.

Se percibirá una bolsa de vacaciones anual de 200 euros.

Artículo 26. Seguro de accidente.

Ambas partes aceptan la renovación del seguro de accidente para todos los trabajadores de la plantilla afectada por el presente convenio.

El coste de la prima será íntegramente soportado por la empresa.

Artículo 27. Asambleas y reuniones en el centro de trabajo.

Para las asambleas de los trabajadores en el seno de la empresa, los empresarios adoptarán las previsiones necesarias para facilitarles los locales de que dispongan, en la forma más apta posible al efecto.

Los convocantes indicarán a la empresa los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la misma, siendo responsables de ellos.

Para ello, los representantes de los trabajadores lo solicitarán con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo a la empresa.

A la asamblea de los trabajadores no podrán asistir los representantes legales de la empresa, salvo que los representantes de la empresa los acepten.

Artículo 28. Garantías sindicales.

Manteniendo la aplicación de la normativa vigente en esta materia, la dirección de la empresa acepta la posible acumulación de horas por representante sindical, de tal modo que nunca supere, por representante y mes la cantidad de treinta horas. Esta acumulación deberá ser previamente anunciada a la empresa para su utilización.





Artículo 29. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata y a las continuas fluctuaciones del mercado, los contratos eventuales por circunstancias de la producción previsto en el artículo, p. 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores, que se celebren en el ámbito de de aplicación de este Convenio, podrán tener una duración de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

Artículo 30. Comisión paritaria.

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85.3e., y 91., del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una Comisión Paritaria que entenderán del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación, con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento, así como de todas aquellas otras materias que el mismo contiene.

Estará formada por dos miembros de la empresa y dos miembros de los representantes de los trabajadores.

Relación de las categorías profesionales.

Nivel 01: Ayudante de camarero

Ayudante de cocina

Fregador

Nivel 02: Camarero

Nivel 03: Peón

Vigilante (Marchall)

Nivel 04: Ayudante Maquinista

Ayudante tractorista

Jardinero

Ayudante mecánico

Ayudante fontanero

Ayudante campo

Ayudante administración





Ayudante recepción

Limpiadora

Profesor de golf

Starter

Dependiente

Nivel 05: Jefe de sector

Nivel 06: Jefe de Partida

Nivel 07: Maquinista

Tractorista

Jardinero 1.º

Mecánico

Fontanero

Albañil

Asistente dirección

Recepcionista

Secretaria

Oficial 1.º administración

Nivel 08: Maquinista Fumigador

Nivel 09: Encargado de Jardines

Encargado de Campo

Nivel 10: Director del club

