



## **IV CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS ALCAIDESA HOLDING, S.A.**

### TEXTO ARTICULADO

#### **Capítulo I. Extensión**

##### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

A. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la EMPRESAS y el personal que preste sus servicios retribuidos por cuenta de la misma en las instalaciones y dependencias que el Grupo de Empresas ALCAIDESA HOLDING, S.A. (ALCAIDESA HOLDING, S.A., ALCAIDESA INMOBI-LIARIA, S.A. y ALCAIDESA RESTAURANTES, S.A.), tienen dispuestas en las localidades de San Roque - La Línea de la Concepción (Cádiz), sus dependencias sociales, despachos; así como, cuantas explotaciones distintas se pongan en funcionamiento durante el término de vigencia del mismo.

B. Por tanto, y a efectos aclaratorios, se consideran comprendidas en éste ámbito todas las labores y funciones que la Empresa, en el desarrollo de su objeto social, viene prestando en las instalaciones que el Grupo de Empresas ALCAIDESA tiene dispuestas en las localidades de San Roque - La Línea de la Concepción (Cádiz); así como cuantas otras tareas resulten relacionadas o complementarias con las mismas.

C. Particularmente, quedarán comprendidas en el ámbito de éste texto convencional las siguientes actividades desarrolladas por la Empresa: Hostelería, Deportes, Construcción, Gestión y Mantenimiento. Así mismo, quedarán comprendidos las actividades auxiliares, tales como, talleres de reparación de maquinaria y medios de transporte, etc., siempre que éstos constituyan dependencias y estén al servicio de la Empresa.

D. En todo lo no dispuesto por el presente Convenio Colectivo se estará a la normativa laboral general vigente, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Convenios Colectivos Sectoriales, de ámbito Provincial y/o Nacional; normas que serán de aplicación supletoria de primer grado.

##### **Artículo 2. Ámbito Personal**

A. El Convenio Colectivo incluye a la totalidad del personal ocupado por la EMPRESA, tanto si se realizan funciones técnicas o administrativas, como si su trabajo tiene carácter subalterno o se limita a la aportación de su esfuerzo físico y de atención con las peculiaridades que en cada caso se determinan.

B. Quedan excluidas las relaciones que se enumeran en el Artículo 2. 1. a) del Estatuto de los Trabajadores; sin embargo, el personal técnico o administrativo



que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales que en éste Convenio Colectivo quedan definidas, y que, con carácter temporal o sólo parcialmente, asuman funciones propias de dirección, no quedará excluido de la protección que otorga a los encuadrados en la misma.

C. Todas las condiciones económicas y de cualquier otra índole laboral acordadas en el presente Convenio Colectivo tendrán la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán respecto de quienes fueren sus beneficiarios.

### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de DOS AÑOS, Y comienza a regir desde el día 1º de Enero de 2003, hasta el 31 de Diciembre de 2004. No obstante, durante tal periodo las precisiones económicas en él contenidas serán objeto de regularización según cláusulas de estabilización por determinar en cada ejercicio económico entre las partes.

En caso de que no se denuncie, total o parcialmente, por alguna de las partes con un mes de antelación a su vencimiento, se verá prorrogado en sus propios términos, salvo las cuestiones económicas que serán objeto de negociación expresa entre la representación de los Trabajadores y la Empresa, a través de la Comisión Paritaria creada al efecto; percibiéndose mientras tanto, por parte de los trabajadores, el I.P.C. fijado para dicho ejercicio, hasta la finalización de la correspondiente negociación colectiva, momento en que se aplicará, con carácter retroactivo, la subida pactada.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 4. Iniciativa en el Sistema y Organización del Trabajo**

A. El sistema de Trabajo que debe emplearse se deja a la iniciativa de la dirección de la Empresa. Ello, no obstante, y cualquiera que fuere el sistema de producción adoptado por la Empresa, se determinará con la conformidad expresa del Comité de Empresa o, en su caso, de los representantes elegidos por los Trabajadores; resolviendo la Comisión Paritaria todas aquéllas aclaraciones que por los mismos le fueren razonadamente requeridas sobre éste extremo.

B. Cualquiera que sea el sistema de control de la actividad, del tiempo o incentivo que se aplique deberá ajustarse a las reglas que se prevén en los Artículos siguientes, siendo aprobado dicho sistema por las partes firmantes o, en su defecto, por la Autoridad laboral competente, en éste caso, la Delegación Provincial de Trabajo.

C. A efectos interpretativos del contenido de todas las prescripciones contenidas





en el presente Convenio Colectivo, se entenderá por Actividad Normal de trabajo: la desarrollada por el Operario medio, que actúa bajo una dirección competente pero sin el estímulo de un sistema de remuneración al rendimiento y sin coacción alguna; esto es, la cantidad de trabajo prestado, efectivamente, por un operario capacitado y ambientado al puesto de trabajo en una jornada de producción regular o media.

D. Se establece específicamente que la facultad de organización del trabajo corresponde, exclusivamente, a la dirección de la Empresa, previa conformidad de la Comisión Paritaria, en los términos antes vistos y, en consecuencia, se señalan entre otras las siguientes funciones:

- Exigencias de la actividad normal fijada en éste Convenio Colectivo.
- Determinación de turnos, rendimiento y actividad de los Trabajadores.
- Especificaciones de la calidad del Trabajo.
- Determinación de la Jornada Laboral.
- Calendarios de Vacaciones.

E. A los efectos de lo dispuesto en éste Artículo, y como excepción a lo en él expresado, debe entenderse que tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las que afecten a: Jornada de trabajo, Horario, Régimen de trabajo a Turnos, Sistemas de remuneración y Sistemas de trabajo a rendimiento. Toda autorización para llevar a cabo modificaciones en éstas materias, aún cuando conlleven un régimen más favorable a los Trabajadores, corresponderá a la libre disposición de las partes negociadoras - Comisión Paritaria -, o en su defecto a la Autoridad Laboral, previa audiencia de las partes de éste Convenio Colectivo.

### **Capítulo III. Del Personal**

#### **Artículo 5. Disposiciones Generales**

A. Las clasificaciones del personal consignadas en éste Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, oficios y ocupaciones que después se enumeran si las necesidades y volumen de las Empresas no lo exigen.

B. Son así mismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues cuando las necesidades de la industria lo requieran los trabajadores que no tuvieran ocupación en las funciones habituales señaladas a su clasificación y categoría laboral podrán ser destinados a realizar otros trabajos propios del grupo de actividad a que pertenezcan; de conformidad con la



representación legal de los trabajadores.

## **Artículo 6. Clasificación Según la Permanencia**

El personal ocupado en las actividades sujetas a éste Convenio Colectivo se clasificará, según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en fijo interino y eventual.

1. PERSONAL FIJO. Dentro de éste personal se distinguirán dos clases:

1.1. De carácter continuo: Que es aquél que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal de la industria y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios, de modo estable y continuado, por cuenta de la Empresa, en las instalaciones que el Grupo de Empresas Alcaidesa tiene dispuestas en las localidades de San Roque - La Línea de la Concepción (Cádiz); sus dependencias sociales, despachos; así como, en cuantas explotaciones se pongan en funcionamiento; aún cuando circunstancialmente no efectúe trabajo de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional a que pertenezca.

1.2. De carácter discontinuo o intermitente: Es aquél que habitualmente puede ser llamado para la realización de las faenas propias de la Empresa, pero que habrá de actuar intermitentemente en razón de los incrementos y puntas productivas.

Como normas especiales que afectan a éste personal se respetarán las siguientes:

Podrá tener éste carácter todo el personal de Hostelería, Deportes, Construcción, Gestión, Mantenimiento y actividades auxiliares a ésta.

En todo caso, y salvo en aquéllas funciones meramente esporádicas y excepcionales, la Empresa integrará a éste tipo de personal a su propia plantilla, durante la vigencia de los respectivos contratos; renunciando, expresamente, a la contratación de personal de éstas características proveniente de Empresas de Trabajo Temporal.

2. PERSONAL INTERINO.

Es el que se admite de modo temporal para sustituir a un trabajador fijo de cualquiera de las clases que se establecen anteriormente, que se halle ausente por Incapacidad Laboral Transitoria, excedencia forzosa, suspensión de empleo o sueldo, en disfrute de vacaciones o permisos o en otros casos análogos. La duración de las relaciones jurídico-laborales con el personal interino será la exigida por la circunstancia que motiva su nombramiento.

3. PERSONAL EVENTUAL.



Es el que se contrata para atenciones de duración limitada, extinguiéndose la relación laboral en cuanto cese la causa que motivó su admisión.

### **Artículo 7. Clasificación Según la Función**

El personal se clasifica y distribuye, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los grupos profesionales que a continuación se indican:

1. Personal Administrativo.
2. Personal de Construcción.
3. Personal de Hostelería.
4. Personal de Deportes.
5. Personal de Oficios Varios.
6. Personal con trabajo en prácticas y para la formación.

Las cuestiones sobre la clasificación profesional, calificación de puestos de trabajo, determinación en caso de duda de la Reglamentación o Convenio de Trabajo aplicable, y clasificación de los trabajadores como fijos, - de carácter continuo, discontinuo o intermitente -, interinos y eventuales se resolverán por el Organismo competente a instancia de los interesados o de la Inspección de Trabajo.

A los efectos de la clasificación y calificación profesional, se estará a la realidad de las funciones que desempeñan los trabajadores, sin perjuicio del mejor derecho del trabajador al que correspondiera legalmente la promoción o el ascenso; en éste supuesto, quien realizase funciones de carácter superior a las de su categoría o puesto de trabajo tendrá derecho, en todo caso, al percibo de diferencias económicas durante el ejercicio de tal prestación.

Tendrá derecho a promocionar en el empleo, respecto de la categoría realmente desempeñada, quienes desarrollaren funciones superiores a las propias, durante un período de seis meses interrumpidos en el curso de una anualidad, o de doce, de forma intermitente, en el transcurso de dos ejercicios económicos.

### **Artículo 8. Definiciones**

En orden a su competencia, capacidad y responsabilidad, el personal de la Empresa quedará clasificado en las siguientes categorías profesionales:

Grupo 1. Personal Administrativo. Queda comprendido en el concepto general de personal administrativo y de oficina el que, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contable, realiza todos aquéllos trabajos reconocidos





por la costumbre y hábitos mercantiles.

Personal Administrativo.

- a) Director General.
- b) Director Financiero.
- c) Director Comercial.
- d) Responsable admón. comercial.
- e) Jefe de personal.
- f) Oficial administrativo.
- g) Secretaria de dirección.
- h) Auxiliar administrativo.
- i) Recepcionista

Podrán, así mismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como, todas aquéllas tareas de apunte, control, verificación y estadística. Grupo 2.

Personal de Construcción. Se comprende en éste grupo el personal de la EMPRESA en labores típicas de construcción, obras de ingeniería y mantenimiento de las mismas.

Personal de Construcción.

- a) Director Técnico.
- b) Arquitecto o Ingeniero Técnico.
- c) Arquitecto o Ingeniero Técnico Auxiliar.
- d) Capataz o Jefe de Equipo de Construcción.
- e) Oficial 1ª de Oficios.
- f) Oficial 2ª de Oficios.

Grupo 3. Personal de Hostelería. Este grupo profesional viene integrado por el conjunto de categorías profesionales necesarias, según la estructura de la Empresa, para atender la explotación de los diversos establecimientos hosteleros y club sociales ubicados en las instalaciones que el Grupo de Empresas ALCAIDESA tiene dispuestas en las localidades de San Roque - La Línea de la





Concepción (Cádiz), quedando relacionadas como sigue:

Personal de Hostelería.

- a) Encargado Cafetería.
- b) Jefe de Cocina.
- c) Cocinero.
- d) Ayudante cocinero
- e) Camarero.
- f) Ayudante Camarero.
- g) Limpiadora
- h) Mozo, Pinché o Marmitón.

Grupo 4. Personal de Deportes. Este personal tiene como misión exclusiva la atención, mantenimiento y adaptación del Campo de Golf, tipo links, actualmente existente en la Finca Alcaidesa; pudiendo, no obstante, cuando las necesidades así lo aconsejen, prestar servicios complementarios propios de sus respectivas especialidades, particularmente el personal de oficios perteneciente a éste Grupo Profesional en el resto de la finca, las urbanizaciones en ella existentes, o sus elementos comunes; de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Personal de Deportes.

- a) Director Campo de Golf.
- b) Jefe de Campo (Greenkeeper)
- c) Especialista de oficio.
- d) Caddymaster.
- e) Ayudante Caddymaster.
- f) Oficial 1º de Oficios (mecánico, fontanero, jardinero)
- g) Oficial 2º de Oficios (mecánico, fontanero, ayudante jardinero)
- h) Vigilante
- i) Recogepelotas





Grupo 5. Personal de Oficios Varios. Se comprenden en éste grupo los trabajadores que han realizado el aprendizaje de diversos oficios complementarios a todos los anteriores. Este personal se clasificará en atención a los siguientes criterios y categorías, Personal de Oficios Varios.

- a) Guarda Jurado.
- b) Conserje.
- c) Limpiadoras.
- d) Vigilante.
- e) Mozo.

Grupo 6. Personal con trabajo en prácticas y para la formación.

1. Quienes estuvieran en posesión de titulación académica, profesional no laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquella, pueden concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.

2. El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito.

3. El contrato expresará las condiciones de trabajo y su duración que no podrá ser superior a tres años.

4. En caso de que el interesado se incorpore, sin solución de continuidad, a la Empresa en que hubiere realizado las prácticas, el tiempo de éstas se deducirá del periodo de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

5. Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de la jornada, de la correspondiente retribución y cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la Empresa sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el número anterior. El contrato deberá formalizarse por escrito.

6. A la terminación del contrato de trabajo se percibirá, en concepto de indemnización pactada, la cantidad correspondiente a DOS días de salario real por cada mes trabajado, para los casos de contrato inferiores a seis meses. En igual medida, corresponderá una indemnización de UN día, en los términos antes vistos, para aquellos contratos superiores a seis meses.

### **Artículo 9. Condiciones Generales Sobre Ingresos**

Las admisiones del personal en la EMPRESA acogida al presente Convenio





Colectivo se realizarán en consonancia a lo consignado en éste y en la normativa vigente en cada momento.

Todo el personal de la EMPRESA tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes de ingreso que en aquélla puedan producirse, de superiores categorías, aunque se trate de plazas de distinto grupo profesional.

### **Artículo 10. Periodos de Prueba**

1. Se concretará por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de los que se señalan en la siguiente escala:

- Personal Titulado, seis meses.
- Personal no titulado, dos meses.
- Personal administrativo, dos meses.
- Personal subalterno, dos meses.
- Personal de Construcción, Deportes, Hostelería y de Oficios Varios no Especialistas, quince días laborales.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñen, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

4. La situación de Incapacidad Transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

## **Capítulo IV. Movilidad Funcional**

### **Artículo 11. Movilidad Funcional**

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional y categoría.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes



profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Todo el contenido de éste Artículo se entenderá con la conformidad de los Delegados de Empresa.

### **Artículo 12. Trabajos de Superior o Inferior Categoría**

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, en los términos previstos en el Artículo 5 de los de éste Convenio Colectivo.
2. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.
3. Cuando se acuerde continuada polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles salariales, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes, de conformidad con la representación legal de los trabajadores.

## **Capítulo V. Licencias y Excedencia**

### **Artículo 13. Licencias**

Se concederán a los trabajadores que lo soliciten las licencias retribuidas siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: Quince días.
- b) Enfermedad grave con internamiento hospitalario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y nacimiento de hijo del trabajador: Tres días si se produce dentro de la Comarca del Campo de Gibraltar y cuatro días si se produce fuera de la Comarca del Campo de Gibraltar
- c) Muerte del cónyuge, familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos: Tres días si se produce dentro de la Comarca del Campo de Gibraltar y cuatro días si se produce fuera de la Comarca del Campo de Gibraltar.
- d) Muerte de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Un día si se produce dentro de la Comarca del Campo de Gibraltar y dos días si se produce fuera de la Comarca del Campo de Gibraltar
- e) Cumplimiento de un deber público inexcusable dispuesto por las leyes y disposiciones vigentes: el tiempo mínimo indispensable.



1) Cambio de domicilio: dos día.

g) Matrimonio de hijo siempre que se celebre en día laborable: un día.

h) Las trabajadoras, en caso de que las hubiere, por lactancia el mínimo garantizado por Ley.

Para todos los casos en los que se viene haciendo referencia a cónyuge, ha de añadirse «o persona que conviva con el trabajador y que acredite de forma fehaciente e indubitable: a) que el trabajador haya formulado declaración a la Empresa en la que se manifieste que la persona que con él convive lo es por razones de pareja».

#### **Artículo 14. Excedencia**

1. Cuando el cumplimiento de un deber público e inexcusable suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la Empresa. En éste caso, se incluye expresamente la adscripción del trabajador a un Tribunal en calidad de Jurado.

2. El trabajador excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa; no obstante, a opción del trabajador podrá ser adscrito a la primera vacante que se produzca en la Empresa y dentro de su Grupo Profesional y Nivel Salarial.

3. En todo supuesto de excedencia, si el trabajador no solicita el reingreso antes de la terminación del plazo que le fue concedido, perderá todos sus derechos.

4. Todos los trabajadores con antigüedad mínima de dos años en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años, prorrogable a un año más. En cuanto a la reincorporación una vez finalizada la excedencia se estará a lo dispuesto en Punto Segundo de éste Artículo.

### **Capítulo VI. Retribuciones**

A. CONCEPTOS SALARIALES.

#### **Artículo 15. Salario de Convenio**

El Salario de Convenio a percibir por el trabajador en la prestación de sus



servicios es el fijado para cada categoría profesional y nivel salarial en las tablas anexas correspondientes a cada una de los Grupos profesionales existentes y cubiertos en el seno de la Empresa.

### **Artículo 16. Aumentos Periódicos por Tiempo de Servicio**

1. Todo el personal afecto al presente Convenio tendrá derecho a percibir en concepto de complemento salarial por antigüedad, un incremento que retribuirá hasta los 15 años en su cómputo máximo, y que para cada categoría profesional se determina en las tablas salariales anexas. No obstante, el incremento porcentual por el cual se regirá el presente complemento será el siguiente:

<b>PORCENTAJES</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>
2º AÑO	5% (sobre el Salario Base)
4º AÑO	10,10 (sobre el Salario Base)
6º AÑO	15% (sobre el Salario Base)
9º AÑO	11,10 (sobre el Salario Base)
12º AÑO	21% (sobre el Salario Base)
15º AÑO	24% (sobre el Salario Base)
18º AÑO	27% (sobre el Salario Base)

La presente Tabla de Antigüedad representa la refundición de los Convenios de actividades individuales que, con carácter general, regulan las relaciones de trabajo sectoriales (Construcción, Deportes, y Hostelería) La formula de devengo tiene naturaleza mixta entre el devengo bienal (formula empleada tradicionalmente en la empresa), hasta la entrada en vigor del presente instrumento colectivo, y la formula del devengo ordinario, basada en trienios, que se adopta a partir del sexto año para regularizar y armonizar el concepto antigüedad de todos los trabajadores de la empresa, homogeneizando las diferencias surgidas por la aplicación individual y anterior de los Convenios Sectoriales aludidos.

2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la misma empresa considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas o cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

3. Así mismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para el cargo político o sindical, así como en el caso de prestación del servicio militar, civil sustitutorio o periodo de objeción.



4. Por el contrario, sólo se estimará como antigüedad el tiempo que se haya permanecido en situación de excedencia voluntaria, hasta un máximo de DOS años.

5. Se computará la antigüedad en razón de los años de servicio prestados en la Empresa cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentren encuadrados, estimándose así mismo los servicios prestados en el periodo, de prueba, y por el personal interino o eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en plantilla fija.

6. En el caso de que un trabajador cese por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente vuelva a ingresar en la misma Empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de éste último ingreso, perdiendo los derechos de antigüedad anteriormente citados.

7. Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla cada bienio.

#### **Artículo 17. Plus de Actividad**

Con independencia del Salario de Convenio a percibir por cada trabajador, la prestación concreta y diaria de sus servicios y actividad, devengará a su favor, el importe que para cada grupo y categoría profesional queda recogido en las tablas salariales anexas.

#### **Artículo 18. Pagas Extraordinarias**

1. El personal comprendido en éste Convenio tendrá derecho a dos Gratificaciones Extraordinarias por importe coincidente a Salario Base + Antigüedad; abonos extraordinarios que se corresponden con los días 20 de Junio y 20 de Diciembre de cada ejercicio económico.

2. No obstante, y por decisión expresa y personal de cada trabajador, el importe anual correspondiente a estas dos pagas extraordinarias podrá dividirse y satisfacerse anualmente en tres partes iguales, en lugar de dos, coincidiendo el abono de ésta tercera parte con la fecha de 31 de Marzo.

3. El personal que ingrese o cese durante el periodo de un año, percibirá las pagas extraordinarias en proporcional tiempo realmente trabajado, computándose las fracciones de meses o semanas según los casos, como complementos.

#### **Artículo 19. Plus Turnicidad**

Todo el personal de la Empresa que se encuentre en la actualidad o pudiere quedar adscrito, en régimen de trabajo a turnos; entendiéndose por tal el que se





presta en jornada interrumpida de ocho horas de mañana, tarde o noche que cubra 16 horas consecutivas, percibirá por días asistidos y en periodo de vacaciones, en concepto de plus de turno, la cantidad diaria que en cada momento se fije con carácter anual en la Comisión Paritaria del Convenio.

Este plus se ha incrementado además en los valores resultantes de las cantidades que por éste concepto se hubiesen podido abonar durante los días de descanso compensatorio.

### **Artículo 20. Plus de Peligrosidad, Toxicidad y Penosidad**

A los operarios que desarrollen habitualmente y como consecuencia inherente a su puesto de trabajo actividades y tareas excepcionalmente peligrosas, tóxicas o penosas se les abonará, por día de asistencia efectivamente trabajado, la cantidad diaria que se recoge a tal fin en el ANEXO Núm.: 1.

### **Artículo 21. Plus de Disponibilidad**

A los operarios que por su mayor responsabilidad o especial disposición a concurrir a las dependencias de la EMPRESA o a su puesto de trabajo para la realización de circunstancias normales y/o especiales de la producción o de las actividades propias de la misma se les abonará, por día de asistencia efectivamente trabajado, la cantidad diaria que se recoge a tal fin en el ANEXO Núm.: 1.

## **B. CONCEPTOS EXTRASALARIALES.**

### **Artículo 22. Dietas**

Para atender los diversos gastos de restauración, y en tanto los mismos no sean cubiertos directamente por la Empresa, se determina la existencia de un importe fijo, por día efectivamente trabajado, ascendente a la suma que en cada momento se fije con carácter anual en la Comisión Paritaria del Convenio, que, en concepto de Dietas alimenticias, el operario percibirá de una vez en la nómina correspondiente a cada mensualidad.

### **Artículo 23. Plus de Transporte**

Para atender las necesidades de transporte del personal de ésta Empresa y, en tanto la distancia de los centros de trabajo al casco urbano, entraña una mayor movilidad de los operarios, se fija con carácter fijo para toda la plantilla, con independencia a la categoría profesional ostentada en cada caso un Plus de Transporte, de devengo diario, que ascenderá durante la vigencia del presente instrumento colectivo al importe que se detalla en el ANEXO Núm.: 1.

### **Artículo 24. Ropa de Trabajo y Herramientas**



La Empresa proporcionará cada seis meses a los trabajadores adscritos a los Grupos de Hostelería, Deportes, Construcción y Gestión y Mantenimiento, prendas y herramientas adecuadas de trabajo con la obligación por parte de éste de utilizarla. De no proporcionárselas vendrá obligada a abonarle a cada operario, por cada día efectivamente trabajado, la cantidad que queda recogida en el ANEXO Núm.: 1.

Artículo 24º bis) Premio Natalidad

La Empresa otorgará por el futuro nacimiento de cada de hijo de los trabajadores de la misma, un premio de natalidad, consistente en 10 días de Salario Base; ascendente durante la vigencia del presente Convenio a la cantidad que queda recogida en el ANEXO Núm.: 1.

### **Artículo 25. Ayuda Escolar**

La Empresa otorgará a cada trabajador y por cada uno de sus hijos en edad de escolarización obligatoria una ayuda anual de 90 euros, pagadera en el mes de septiembre de cada año.

## **Capítulo VII. Jornada de Trabajo y Descanso**

### **Artículo 26. Jornada**

1. Se acuerda establecer una Jornada de 38 Horas Semanales, y dos días de descanso interrumpido.

Así mismo, se acuerda que en el supuesto en que durante la vigencia del presente Convenio se produjera una modificación más beneficiosa para los trabajadores en ésta materia, bien por la vía legislativa o bien por acuerdo de carácter general entre Confederaciones Empresariales y sindicales, dicha modificación será de aplicación automática al presente Convenio incorporándose con tal carácter al mismo.

### **Artículo 27. Horario de Trabajo**

1. Personal de Producción.

a) Personal con descanso a medio día (Jornada Partida)

De Lunes a Viernes de 9,00 Horas hasta las 17,30 Horas, con descanso de una hora a mediodía. En igual medida, los sábados y domingos serán libres.

Durante el Mes de Agosto se aplicará a éste personal el horario de Jornada Intensiva que vendrá definido por ciclos semanales de Lunes a Viernes desde las 8,00 Horas hasta las 15,00 Horas.





b) Personal a dos y tres turnos. El horario será el siguiente:

Jornada de 1º y 2º Turnos:

De Lunes a Viernes de 6,00 Horas hasta las 14,00 Horas, y de 14,00 Horas hasta las 22,00 Horas

Jornada de 3º Turnos:

Se considerará Horario Habitual de Trabajo el comprendido entre las 0,00 Horas hasta las 24,00 Horas. Dicho periodo en días laborables completos (lunes a domingo) se verá atendido por tres turnos de operarios:

o 1er.: 6,00 Horas a 14,00 Horas.

o 2º: 14,00 Horas a 22,00 Horas.

o 3er.: 22,00 Horas a 6,00 Horas.

Dichos Turnos se verán atendidos, cíclicamente, por personal de Producción determinándose la semana como periodicidad de rotación.

2. Personal de Campo de Golf. El personal que trabaje en el Campo de Golf se registrará por los Calendarios de Turnos anexos al presente Convenio. Con la finalidad de ajustar su jornada a las horas efectivas pactadas en cómputo anual, así como a fin de garantizar el idóneo mantenimiento de la estructura y jardinería del Campo, durante cada estación del año (ANEXO II)

3. Personal de Oficina y Oficios Varios. La Jornada laboral de éste personal será la anteriormente detallada respecto del personal a Jornada Partida y del personal a uno o dos turnos, y que le corresponda según ocupación.

4. En todo caso, y con el respeto a ésta previsiones, la Empresa, previa conformidad del representante de los trabajadores, establecerá las modificaciones que fueren precisas en atención de la producción.

En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de veinte minutos interrumpidos de descanso en Jornada ordinaria y de 30 minutos en jornada intensiva de verano que comprende los meses de Junio, Julio y Agosto.

### **Artículo 28. Puntualidad en el Trabajo**

Las faltas de puntualidad injustificada en el trabajo tendrá el descuento siguiente:

- Menos de 1/2 Hora: Pérdida de 1/2 Hora.

- Más de 1/2 Hora y Menos de 1 Hora: Pérdida de 1 Hora. Menos de 1 y 1/2





Horas: Pérdida de 1 y 1/2 Horas.

Esta medida citada en el párrafo anterior no excluye ni anula la aplicación del Artículo 54, Apto. 2.i), del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 29. Horas Extraordinarias**

Únicamente se realizarán horas extraordinarias cuando éstas tengan carácter estructural. La realización de horas extraordinarias se ajustará a los criterios siguientes:

1. Horas extraordinarias correspondientes al remate diario de tareas que no puedan ser cubierto por el Segundo Turno de Trabajo y con carácter rotativo: realización.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate manteniendo siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.
4. En ningún caso, las horas extras podrán rebasar los máximos legales, salvo lo dispuesto en el Apto. 2 anterior.
5. El importe de las Horas Extraordinarias se abonará conforme a la cantidad de Diez Euros - (10 euros.)
6. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.
7. Dado el alto índice de desempleo que acredita nuestra Comarca y Provincia, ambas partes se comprometen a no realizar otras horas extraordinarias que las aquí referidas.

### **Artículo 30. Vacaciones**

1. Todo el personal afecto a éste Convenio disfrutará de un período de vacaciones de treinta días naturales de duración o en la parte proporcional del tiempo trabajado; incrementándose en un día más de vacaciones, por cada año de permanencia en la Empresa, hasta un máximo de 35 días anuales.
2. Cuando por necesidades perentorias de la actividad y/o la producción las vacaciones sean fraccionadas, en dos períodos, a propuesta de la Empresa, no se tendrán en cuenta como periodo vacacional los días festivos pero sí los domingos;



salvo el personal afecto al campo de Golf, a quienes por su especial prestación de jornada y turnicidad, sólo se les tendrá en cuenta un domingo de los comprendidos en cada uno de dichos periodos vacacionales, en caso de afectar el mismo a dos domingos. Si el fraccionamiento del periodo vacacional es a instancia del trabajador los domingos que incidan en dicho periodo se computarán como días vacacionales, a todos los efectos.

3. El régimen salarial para el disfrute de las vacaciones estará constituido por el Salario Base + Antigüedad + Prorrata de Complementos Salariales, con la excepción de los conceptos extrasalariales.

4. En lo no contemplado en éste Artículo se estará a lo dispuesto por el Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

5. A los efectos de lo dispuesto en éste Artículo se considerará como tiempo efectivamente trabajado la situación de Incapacidad Transitoria por cualquier causa, así como las ausencias debidas a licencias retribuidas. No obstante, la situación de Incapacidad Transitoria interrumpirá el cómputo vacacional, continuándose cuando lo considere oportuno la EMPRESA.

## **Capítulo VIII. Faltas y Sanciones**

### **Artículo 31. Faltas**

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

Las faltas se clasifican, por consideración a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas Leves. Son faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de diez días.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por tiempo breve. Si, como consecuencia del mismo, se causan perjuicios de alguna consideración a la Empresa o a los Asociados a la misma o fuere causa de accidente de sus compañeros de trabajo, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como graves.
- g) Y, en general, todos los casos los demás hechos y omisiones de características análogas a las anteriores relacionadas.

2. Faltas Graves. Se califican como graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de veinte días. Cuando tuviere que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere falta grave.
- b) Faltar un día, íntegramente, al trabajo durante un periodo de diez días sin causa que lo justifique.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios que pudieren ser experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de éstos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre en ejercicio regular de sus facultades de dirección; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte en la buena marcha del mismo.
- i) La imprudencia en actos del servicio; si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como falta muy grave.
- j) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como exigir del particular solicitante propinas o contraprestaciones económicas de cualquier tipo.
- k) Las derivadas de lo previsto en los Aptos. c) y h) del número anterior.



l) La reincidencia en faltas leves (excluida la puntualidad) aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado sanción.

m) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el periodo de treinta días.

n) Y, en general, todos los casos los demás hechos y omisiones de características análogas a las anteriores relacionadas.

3. Faltas Muy Graves. Se considerarán faltas muy graves:

a) Más de cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de dos meses.

b) Faltar dos días, íntegramente, al trabajo durante un periodo de veinte días sin causa que lo justifique.

c) La indisciplina y desobediencia en el trabajo.

d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

e) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo o se observan en jornada laboral.

### **Artículo 32. Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1 - Por faltas leves.

- Amonestación verbal o escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves.

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

3. Por faltas muy graves.





- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido Disciplinario.

### **Artículo 33. Facultad Sancionadora, Prescripción y Anulación**

a) La facultad de imponer sanciones corresponde al Consejo de Administración, al Director Gerente o a la persona en quien éstos deleguen, previa audiencia del representante de los trabajadores.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

b) Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

c) La Empresa anotará en los expedientes personales o en los libros correspondientes las sanciones por faltas graves o muy graves impuestas a los trabajadores, haciendo constar, así mismo, la reincidencia de las leves.

d) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente.

e) No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

## **Capítulo IX. Seguridad e Higiene en el Trabajo**

### **Artículo 34. Principios de Seguridad e Higiene**

En la Empresa, pese al carácter no insalubre de la actividad, además de cumplirse con las disposiciones de carácter general dirigidas a salvaguardar la salud y la integridad física de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas que para ello sean necesarias, medidas que comprenderán tanto al material y equipo necesarios como a las instalaciones propias de la Empresa; abarcando dichas garantías al orden y forma de realizarse los trabajos, así como la provisión y utilización de los elementos de protección personal, completándose unos u otros con las adecuadas instrucciones o enseñanzas en la materia. En todo caso, el presente Convenio Colectivo se entenderá interpretado y complementado por las disposiciones de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para desarrollar las labores de prevención y seguimiento establecidas en el texto legal mencionado el Delegado de salud laboral, elegido por los trabajadores,





contará con un crédito horario de 30 horas, pudiendo ser éstas acumuladas trimestralmente.

### **Artículo 35. Médico de Empresa**

a) La Empresa se compromete a realizar reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores al menos una vez al año; y por su parte los trabajadores vendrán obligados a someterse a todos los reconocimientos para los que fueren requeridos.

b) Tanto unos como otros se llevarán a efecto por el Médico de la Empresa.

c) En igual medida, el médico de Empresa vendrá facultado, expresamente, para proceder a cuantos reconocimientos de los operarios crea oportunos y convenientes.

Particularmente, en cuanto vayan destinados a controlar la evolución de un accidente o de una enfermedad profesional o común.

### **Artículo 36. Licencias por Enfermedad o Accidente**

1. Los trabajadores en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, cuyos partes habrán de ser entregados puntualmente y nunca más tarde de dos días desde su concesión, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el periodo de substanciación del pertinente expediente de invalidez permanente, pudiendo la Entidad hacer uso con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

2. Dichas licencias podrán ser controladas por la Entidad en la forma que se estime.

3. Durante el periodo de Incapacidad, por accidente de trabajo y enfermedad profesional, el trabajador percibirá el 100% de sus haberes salariales. En igual medida, y en los procesos de incapacidad por enfermedad común, y accidente no laboral, el trabajador percibirá el 100% de sus haberes salariales, desde el primer día de baja por estas contingencias, siempre que lo acuerde la Comisión Paritaria y cuando no se tratará de baja reiterativa.

### **Artículo 37. Seguro de Vida y Accidentes**

Todos los trabajadores acogidos a éste Convenio, disfrutarán de una Póliza de cobertura por Seguro de Vida y Accidente, fijada en las siguientes cuantías mínimas:





Fallecimiento:	34.558,20 Euros
Incapacidad Permanente:	34.558,20 Euros
Muerte por Accidente:	34.558,20 Euros

No obstante, éstas sumas anteriormente detalladas, que tendrán en todo caso la consideración de mínimas podrán ser mejoradas por la suscripción por parte de la Empresa de pólizas de seguro de vida y accidente con primas superiores.

## **Capítulo X. Derechos Sindicales**

### **Artículo 38. Derechos Sindicales**

1. La Empresa respetará el derecho de todos y cada uno de sus trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los que estuvieren afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Ningún trabajador, como consecuencia de su actuación sindical, será objeto de discriminación alguna por la Empresa.
2. El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado Delegado, su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.
3. El Delegado Sindical deberá ser un trabajador en activo y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical a quien represente.
4. Corresponderá al Delegado la representación y defensa de los intereses de los trabajadores de la Empresa afiliados al Sindicato al que representa; así como, ser oído e interlocutor válido en todas aquéllas materias que en cuanto tal le están reservadas y atribuidas. En todo caso, deberá ser informado de cualquier decisión relativa a las facultades de la Empresa en materia de organización del trabajo, antes de su implantación, con objeto de que pueda evacuar las consultas oportunas sobre si tal decisión es o no ajustada a Derecho.
5. Le corresponderá una reserva horaria de 30 Horas mensuales, que podrán ser acumulables trimestralmente.
6. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

### **Artículo 39. Comisión Paritaria de Convenio**

1. Designación de la Comisión. De acuerdo con el Artículo 85.2.e) del E. T. se designa una Comisión Paritaria en representación de las partes, compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la EMPRESA que fumaron el presente Convenio y participaron en las negociaciones del mismo; pudiendo las partes acudir a las sesiones y reuniones de la misma, acompañados de sus respectivos asesores, en número no superior a dos, teniendo los mismos, voz pero no voto, a la hora de resolver las cuestiones sometidas a debate.

2. Competencias de la Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en éste Convenio y de cuantos conflictos de trabajos, tanto colectivos como individuales, surjan de la aplicación de la legislación laboral vigente en cada momento.

La resolución de la Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

3. Procedimiento de la Comisión Paritaria. Tanto trabajador como empresa, a la hora de dilucidar o interpretar alguna cuestión sometida al presente Convenio, se dirigirán por escrito a la Comisión Paritaria; quien, también por escrito resolverá la cuestión sometida a la misma, en un plazo nunca superior a quince días; notificándose al interesado la resolución de la Comisión en un plazo de cinco días desde su adopción.

En caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Paritaria, en el plazo de cinco días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, adjuntándose al Acta cuanta información al respecto disponga la Comisión con el fin de que las partes puedan expeditar la vía para acudir a los Órganos competentes de la Administración y Jurisdicción Laboral.

4. Convocatoria de la Comisión Paritaria. La convocatoria de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de la reunión reuniéndose en la convocatoria el Orden del Día correspondiente, lugar y hora de reunión.

5. Domicilio de la Comisión Paritaria. El domicilio de la misma se establece en las dependencias de la Empresa, sitas en Urb. Loma del Rey, Locales 40-41 La Línea, (Cádiz)

#### **Artículo 40. Resolución de Conflictos**

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo acuerdan expresamente someterse en caso de conflictos individuales o colectivos de trabajo, a las normas de solución contenidas en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía,



publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, de 23 de Abril de 1.996.

### **Artículo 41. Revisión Salarial**

En el primer semestre de cada año se procederá por parte de la Empresa al abono, de forma lineal, de la revisión salarial pactada para cada ejercicio respecto de los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo.

Esta revisión correspondiente al ejercicio de 2.003 se fija con carácter retroactivo, desde el día 1 de Enero, en el de los haberes retributivos los cuales se registrarán por sus propias tablas anexas.

En igual medida, el ejercicio de 2.003 y 2.004 será revisado expresamente por la Comisión Paritaria de Convenio, garantizando, en todo caso, la percepción del Índice de Precios al Consumo, publicado a 31 de Diciembre por el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que lo sustituya para cada uno de dichos años; abonándose, en su caso con carácter retroactivo, y antes del día 31 de Enero, la eventual diferencia al alza que pudiera existir entre el incremento abonado durante el ejercicio y la revisión final anual de dicho índice.

### **Disposiciones Adicionales**

#### **Disposición Adicional Primera**

Las partes negociadoras reconocen expresa mente que todas y cada una de las categorías laborales que se contienen en el presente convenio y sus Anexos tienen el carácter de relación laboral común, Motivo por el cual todos los trabajadores encuadrado en la misma quedarán vinculados a las disposiciones del presente Convenio Colectivo, así como a las que legal y supletoriamente lo complementa a través de Estatuto de los Trabajadores.

#### **Disposición Adicional Segunda**

El texto articulado del presente Convenio Colectivo no alterará ni modificará, en modo alguno, las funciones y tareas que cada operario tiene atribuidas y aceptadas de común acuerdo a través de su contrato de trabajo individualizado.

## **IV CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS ALCAIDESA HOLDING, S.A.**

### **Anexo I.1**

#### **NIVEL 1**

##### **1.1 PINCHÉ**

##### **1.2 AYUDANTE COCINERO**



1.3 AYUDANTE DE JARDINERO, AYUDANTE CAMARERO, PEÓN

1.4 LIMPIADORA

1.5 OFICIAL 2ª (MAQUINISTA, MECÁNICO, FONTANERO), VIGILANTE, RECOGEPELOTAS)

## **NIVEL 2**

2.1 CAMARERO, JARDINERO

2.2 RECEPCIONISTA, SECRETARIA

## **NIVEL 3**

3.1 OFICIAL 1ª (MAQUINISTA, MECÁNICO, FONTANERO), COCINERO, AUXILIAR ADMINISTRATIVO)

## **NIVEL 4**

4.1 AYUDANTE CADDIE MASTER, SECRETARIA DIRECCIÓN

4.2 CADDIE MASTER, CAPATAZ, ESPECIALISTA DE OFICIO, JEFE DE COCINA, ENCARGADO CAFETERÍA

## **NIVEL 5**

5.1 OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO, ENCARGADO PERSONAL, ARQUITECTO TÉCNICO AUXILIAR, RESPONSABLE ADMÓN. COMERCIAL

5.2 GREENKEEPER

## **NIVEL 6**

6.1 ARQUITECTO TÉCNICO

## **NIVEL 7**

7.1 DIRECTOR CAMPO DE GOLF, DIRECTOR COMEROAL, DIRECTOR TÉCNICO

7.2 DIRECTOR FINANCIERO

## **NIVEL 8**

8.1 DIRECTOR GENERAL

## **Anexo I, 2**

Nivel	Salario Convenio	Plus Actividad	Plus Tóxico	Ropa Herramienta	Plus Tran. Extra	Plus Disponibilidad
1.1	12.43	4.22	1.34	0.44	4.50	0.00
1.2	20.85	1.57	0.00	1.08	4.50	1.76
1.3	21.14	1.82	1.34	1.19	4.50	1.76
1.4	23.78	1.82	1.34	1.19	4.50	0.00
1.5	21.56	5.62	1.34	1.08	4.50	1.48
2.1	23.78	4.22	1.34	1.19	4.50	2.45
2.2	25.27	4.78	0.00	1.08	4.50	1.65
3.1	26.98	6.10	1.34	1.08	4.50	1.48
4.1	26.88	7.78	0.00	1.08	4.50	2.45
4.2	30.45	8.54	0.00	1.08	4.50	2.12
5.1	33.56	10.91	0.00	1.08	4.50	1.87
5.2	43.03	12.91	0.00	1.08	4.50	3.75
6.1	47.81	20.49	0.00	1.08	4.50	6.84
7.1	62.14	27.73	0.00	1.08	4.50	7.07
7.2	69.68	36.00	0.00	1.08	4.50	20.49
8.1	78.82	37.29	0.00	1.08	4.50	12.73
	Salario día X 30	Plus día X 30	Plus día X 22	Plus día X 22	Plus día X 22	Plus día X 30