

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5967 *Resolución de 27 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de KFC Restaurants Spain, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa KFC Restaurants Spain, SL, (código de convenio n.º 90101872012014), que fue suscrito, con fecha 10 de abril de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, el Comité de Empresa y los Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de mayo de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE KFC RESTAURANTS SPAIN, S.L.

Preámbulo

El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección de la empresa «KFC Restaurants Spain, S.L.» (en adelante, «KFC España» o la «Compañía»), y la Representación de los Trabajadores existente en la Compañía (presentes en la Comisión Negociadora del Convenio, que ha sido formada por todos y cada uno de los Representantes de los Trabajadores de la totalidad de los restaurantes propios de la Compañía en el territorio del Estado español), lo que otorga al presente Convenio colectivo plena eficacia estatutaria.

Las mencionadas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título III 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, y, por tanto, plena legitimidad para suscribir este Convenio colectivo.

Por todo lo anterior, el presente Convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando, con tal carácter, la regulación de las condiciones laborales básicas para las empresas y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes Firmantes.*

Son partes firmantes del presente Convenio colectivo, la empresa KFC Restaurants Spain, S.L., y la totalidad de los Representantes de los Trabajadores de la misma.

En lo que se refiere a las notificaciones o comunicaciones que deban hacerse a las partes firmantes de este Convenio colectivo, se señala como domicilio a efectos de notificaciones, el referido al centro de trabajo de la Compañía, sito en la calle Serrano Galvache, n.º 56, 5.ª planta, Edificio Olmo, 28033 Madrid.

Artículo 2. *Ámbito Personal y Funcional.*

1. Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectan y obligan a KFC España y a todo el personal que trabaje en los restaurantes abiertos al público, presentes y futuros, de titularidad propia de KFC España, mediante una relación laboral, durante el período de vigencia del presente Convenio, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no están expresamente excluidos por el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En todo caso, este Convenio colectivo no será de aplicación a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El presente Convenio colectivo, tampoco será de aplicación al personal que trabaje en empresas distintas de KFC España, que exploten las marcas del Grupo KFC o del Grupo YUM! Brands a través de franquicias, business rentals o por medio de cualquier otra forma jurídica.

4. Este Convenio colectivo tampoco será de aplicación al personal administrativo y de gestión de KFC España sito en las oficinas centrales (que incluye, a título enunciativo, que no limitativo, al equipo de gestión de RR.HH., Operaciones, Financiero, Marketing, Dirección General, IT, Desarrollo, Compras, Calidad y Recepción, al regularse en el presente Convenio condiciones esencialmente vinculadas a la realidad operativa de la actividad de los restaurantes y su personal.

Artículo 3. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio colectivo es de aplicación a todos los restaurantes abiertos al público de KFC España en el territorio del Estado español, tanto actuales como de futura creación, salvo a aquellos restaurantes que no estén operados directamente por la Compañía conforme a lo previsto en el artículo 2.3 del presente Convenio colectivo

Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor con efectos desde su firma, 10 de abril de 2014, teniendo una vigencia de cuatro años completos, finalizando la misma, por tanto, el día 10 de abril del año 2017.

Artículo 5. *Prórroga y Denuncia.*

1. Llegado a su término la vigencia del presente Convenio colectivo, se entenderá prorrogado de año en año, a no ser que sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes con al menos tres (3) meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

2. En materia de vigencia del Convenio colectivo tras su denuncia se estará a la regulación establecida en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento, o la norma que pueda sustituir al mencionado precepto en el futuro.

Artículo 6. *Compensación y Absorción.*

1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio colectivo sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en KFC España en virtud cualquier pacto o convenio, salvo que expresamente se establezca lo contrario en este Convenio colectivo.

2. Igualmente, las condiciones que se establecen en este Convenio colectivo, en su conjunto, serán compensables y absorbibles respecto de las que anteriormente rigieran por voluntaria concesión o por imperativo legal, así como las que en el futuro se determinen con igual carácter, salvo que expresamente se establezca lo contrario en este Convenio colectivo.

3. Se respetarán aquellas condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del Convenio.

Artículo 7. *Garantía del Convenio colectivo.*

En el supuesto de que algún artículo o párrafo de este Convenio colectivo no fuere aprobado por la autoridad laboral, o fuere declarado nulo o ineficaz por sentencia o resolución administrativa firmes, quedara en vigor el resto del contenido del Convenio colectivo, comprometiéndose las partes a negociar la nueva redacción de lo que hubiere quedado ineficaz o invalidado, sin perjuicio de que el resto del Convenio colectivo fuera totalmente aplicable.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 8. *Periodo de Prueba.*

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba de hasta seis (6) meses para empleados del Grupo I y de hasta tres (3) meses para el resto de los empleados del Grupo II y III, salvo en el caso de los Empleados Polivalentes Junior con contrato de duración determinada cuyo periodo de prueba será de hasta dos (2) meses.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe 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 período 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 Compañía.

4. En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, así como cualquier otra situación que pudiera recogerse al efecto en el futuro en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Contratación Indefinida.*

1. Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento para cada modalidad contractual utilizada.

2. Los contratos de duración indefinida previstos actualmente en la normativa vigente y que las partes consideran que resultan apropiados para la actividad actual de la Compañía son el contrato indefinido ordinario a jornada completa, el contrato indefinido ordinario a jornada parcial y el contrato fijo-discontinuo. Todo ello, sin perjuicio de la utilización de otras modalidades contractuales previstas por la normativa actual o futura.

3. La Compañía tiene la intención de mantener un modelo de contratación estable, fijándose como objetivo un ratio cercano al 80% de contratos indefinidos con respecto al resto de las modalidades, siempre y cuando dicho modelo resulte viable y rentable para el negocio.

Artículo 10. *Contratos de Duración Determinada.*

1. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Conforme a lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de seis (6) meses en un periodo de referencia de dieciocho (12) meses, ampliable hasta un máximo de doce (12) meses en un periodo de referencia de dieciocho meses (18) si así se prevé en el Convenio colectivo sectorial de aplicación.

2. Contrato de formación y aprendizaje. Conforme a lo previsto en el artículo 11.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración mínima del contrato formativo será de seis (6) meses y la máxima de tres (3) años, pudiendo establecer otras duraciones dentro de estos límites, por necesidades organizativas y productivas de la Compañía.

3. Lo previsto en este artículo 10 se adaptará automáticamente, en su caso, de conformidad a los cambios legales que pudieran surgir en materia de contratación temporal durante la vigencia del presente Convenio colectivo, que estará en este sentido subordinado a la ley. Con respecto al resto de modalidades contractuales de duración determinada (ej., obra o servicio, interinidad, relevo, prácticas, etc.) se estará a lo previsto al efecto en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las demás normas que resulten de obligado cumplimiento para la Compañía, que también serán de aplicación para todo aquello que no se haya previsto en el presente artículo 10 para los contratos eventuales y de formación y aprendizaje.

Artículo 11. *Ceses.*

1. El trabajador que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía por escrito duplicado y firmado, con copia a su superior jerárquico con al menos quince (15) días naturales de antelación a la fecha de efectos de la extinción.

2. La Compañía y los trabajadores podrán fijar de mutuo acuerdo, tanto al inicio de la relación laboral como durante el transcurso de la misma, periodos de preaviso superiores a quince (15) días naturales en función de las características del puesto de trabajo, funciones y responsabilidades que desempeñe el trabajador, siempre en observancia de la legalidad vigente.

3. El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la Compañía a descontar de la liquidación del trabajador el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

CAPÍTULO III

Organización de trabajo

Artículo 12. *Sistema de Clasificación Profesional*

1. Los trabajadores que presten servicios en KFC España incluidos en el ámbito del presente Convenio colectivo serán clasificados, según sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, según se describe en el presente artículo, lo que supone la adaptación en la empresa del nuevo Capítulo II (sobre clasificación profesional) del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH), publicado en fecha 14 de marzo de 2014, con el objeto de reflejar la realidad operativa y organizativa de la Compañía:

Grupo Profesional	Puestos	Funciones
I	Gerente.	Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el centro de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuesta de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su centro para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.
	Subgerente.	Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control de restaurante. Colaborar y sustituir al jefe/a de restaurante en las tareas propias del mismo.
	Jefe de Equipo.	Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de estos. Distribuir al personal a su cargo en cocina, caja, sala o pack. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Participar en la realización de tareas complementarias. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. En los momentos en que el Gerente y/o el Subgerente estuvieran ausentes del Restaurante por los motivos que fuere, el Jefe de Equipo será el máximo responsable del turno que corresponda.
II	Empleado Polivalente.	Funciones de Caja, Pack o Cocina. Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.
II	Empleado Polivalente Formador.	Tendrá las mismas funciones que el Empleado Polivalente ordinario, con el añadido de que, el Empleado Polivalente Formador además contribuirá a la formación de los Empleados Polivalentes y los Empleados Polivalentes Junior.
III	Empleado Polivalente Junior.	Funciones de Sala, Caja, Pack o Cocina. Trabajadores que acceden a su primer empleo en el sector de la restauración o que cuenten con menos de un (1) año de experiencia en dicho sector.

2. En los restaurantes abiertos al público con más de un (1) año de antigüedad, existentes a la firma del presente Convenio colectivo, podrá existir un máximo un 25% de Empleados Polivalentes Junior sobre el total de los empleados contratados en dicho restaurante. En los restaurantes de nueva creación no habrá límite de porcentaje de contratación.

3. La Compañía tiene la intención de mantener un mínimo de tres (3) Empleados Polivalentes Formadores (uno por cada función: Caja, Pack o Cocina).

4. Sin perjuicio de todo lo anterior, las partes reconocen que, por motivos operacionales de KFC España puede que sea necesario adaptar y redefinir el presente sistema de clasificación profesional, según la evolución del negocio, en cuyo caso será negociada por la Compañía y los Representantes de los Trabajadores y añadida como Anexo al presente Convenio colectivo.

Artículo 13. Trabajos de Grupo Superior e Inferior.

Con respecto a la movilidad funcional para la realización de funciones superiores o inferiores, no correspondientes al grupo profesional, se estará a lo dispuesto al efecto en cada momento en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Promoción Profesional de los Trabajadores / Ascensos.

1. Conforme al artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones de los trabajadores de KFC España se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas de la Compañía.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

4. La Compañía pretende potenciar la promoción interna de sus trabajadores, tratando de asegurar que el 50% de los puestos de Gerente, el 60% de los puestos de Subgerente y el 70% de los puestos de Jefe de Equipo se ocupen a través de la promoción interna.

CAPÍTULO IV**Retribución****Artículo 15. Estructura Salarial.**

1. El salario fijo de los trabajadores se dividirá en los siguientes conceptos: (i) Salario Base y (ii) Mejora Voluntaria.

2. La presente estructura salarial no conllevará la minoración del salario que los empleados vinieran percibiendo antes de la fecha de efectos del presente Convenio colectivo, cuya cuantía se mantendrá y se distribuirá entre los conceptos de salario base (según previsto en el presente Convenio) y mejora voluntaria (en la cuantía que exceda de dicho salario base).

Artículo 16. Salario Base.

1. Los grupos profesionales definidos en el artículo 12.1 de este Convenio colectivo tienen establecidos los siguientes salarios base anuales (que incluyen en su importe la prorrata de pagas extraordinarias):

Grupo Profesional	Puestos	Salario Base Bruto Año (euros) a 40 horas (12 pagas incluyendo prorrata de pagas extraordinarias)
I	Gerente.	23.625 euros.
I	Subgerente.	18.675 euros.
I	Jefe de Equipo.	15.675 euros.
II	Empleado Polivalente Formador.	13.025,24 euros.
II	Empleado Polivalente.	12.525,24 euros.

Grupo Profesional	Puestos	Salario Base Bruto Año (euros) a 40 horas (12 pagas incluyendo prorata de pagas extraordinarias)
III	Empleado Polivalente Junior.	Desde 9.393,93 euros hasta 10.646,45 euros en función a lo establecido en el artículo 16.2 del presente Convenio.

2. Durante los primeros seis meses de contrato, los Empleados Polivalentes Junior recibirán un 75% del salario base bruto de los Empleados Polivalentes ordinarios, porcentaje que se incrementará al 85% durante el segundo semestre. Tras un año de prestación de servicios en la Compañía, el empleado promocionará a Empleado Polivalente.

Los empleados que accedan a la Compañía a través de la categoría de Empleado Polivalente Junior con más de 6 meses y menos de un año de experiencia en el sector de hostelería, durante el primer año de su contrato, recibirán el 85% del salario base bruto de la categoría de Empleado Polivalente ordinario. Tras un año de prestación de servicios en la Compañía, el empleado promocionará a Empleado Polivalente.

3. Los Empleados Polivalentes Formadores que ya formaran parte de la plantilla a la firma del presente Convenio colectivo, incrementarán su salario base 500 Euros brutos anuales como reconocimiento a su categoría y su labor de formador.

4. Para los siguientes cuatro años de vigencia del Convenio colectivo se pactan los siguientes incrementos salariales a aplicar al salario base bruto y mejora voluntaria bruta:

- Primer año (2014): 0,6%.
- Segundo año (2015): 0,6%.
- Tercer año (2016): 0,8%.
- Cuarto año (2017): 1%.

Los incrementos salariales se aplicarán con efectos del día 1 de enero de cada año y no serán compensables ni absorbibles.

Artículo 17. *Mejora Voluntaria.*

La mejora voluntaria vendrá integrada por el salario fijo de los trabajadores que exceda de la cuantía establecida para el salario base de cada grupo profesional y teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 15.2 del presente Convenio colectivo.

Artículo 18. *Complementos.*

Con carácter general y con efectos desde la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, se suprimen cualesquiera pluses, complementos, premios, gratificaciones y demás cantidades previstas en convenios colectivos de ámbito superior, así como aquellos que se estuviesen aplicando internamente en la Compañía y, en su lugar, se acuerdan los siguientes:

a) Complemento Empleado Polivalente Formador: Los empleados formadores recibirán una mejora voluntaria y de libre disposición por parte de la empresa de otros 500 euros brutos anuales sobre el salario de un Empleado Polivalente a jornada completa. Esta mejora voluntaria estará vinculada tanto a la certificación continuada en el tiempo por parte de los empleados formadores como al probado éxito en el desempeño de sus funciones.

Estas cantidades están calculadas tomando como base una jornada ordinaria a tiempo completo, por lo que deberán ajustarse proporcionalmente para la jornada ordinaria a tiempo parcial, en su caso. El Plus se abonará mensualmente de forma prorrateada y proporcional al tiempo durante el cual el empleado preste efectivamente funciones como Empleado Polivalente Formador.

b) Plus de Ayuda al Transporte: Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte se establece un complemento extra salarial de ciento diez (110) euros brutos mensuales por once (11) meses al año (excluyendo el periodo de vacaciones) para las nuevas contrataciones, con independencia del cuál sea el número de horas contratadas. Los empleados actualmente contratados, mantendrán la cuantía del Plus Transporte que estén percibiendo antes de la entrada en vigor del presente Convenio como «Complemento Plus Transporte ad personam». El importe mensual de este tipo de plus tiene como base los días laborables, por lo que el equivalente podrá deducirse los días en que el trabajador falte al trabajo, excepto si se trata de las licencias retribuidas del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como las establecidas en los artículos 24 y 27.4 del presente Convenio colectivo, o fiestas abonables. A efectos de su abono, este Plus podrá prorratearse en las doce (12) mensualidades del año.

c) Complemento de Manutención (Comida en el Restaurante): Los empleados que presten servicios efectivos como mínimo cuatro (4) horas al día, tendrán derecho a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención. Dicho complemento consistirá en un Menú cuyo precio actual individual es 1.8 euros brutos.

d) Complemento de Permanencia: Los empleados que tuvieran cincuenta y ocho (58) años de edad o más, con una antigüedad en la misma empresa o reconocida por esta de, al menos diez (10) años, percibirán un complemento anual, consistente en una (1) mensualidad que se abonará en el mes de marzo de cada año. Sí el empleado en el año natural reuniere los requisitos de edad y antigüedad en la empresa con posterioridad al mes de marzo de cada año en curso, igualmente le será abonado dicho complemento, con cargo a dicho año. El devengo de este complemento, una vez cumplidos los requisitos anteriormente citados, está determinado por el hecho de que el empleado cumpla la edad dentro del año de que se trate, lo que le dará derecho a percibirlo completo. El derecho al abono completo del complemento de permanencia nace el 1 de enero del año en que el empleado cumpla la edad exigida sin perjuicio que el pago se realice en el mes de marzo de dicho año. Las mensualidades del complemento de este artículo vendrán constituidas por el salario base establecido en tablas salariales del presente Convenio colectivo. En caso de subrogación legal o convencional la empresa obligada al pago de la totalidad del complemento de permanencia es la que fuera titular de la explotación a la fecha de pago, es decir el 30 de marzo del año en que tenga lugar la subrogación. No se puede descontar el importe de este complemento de la liquidación a la que tenga derecho el empleado por cese o suspensión del contrato ya que no se considera paga extraordinaria. A efectos aclaratorios, reiterar que éste complemento sustituye cualesquiera complementos de antigüedad recogidos en convenios de ámbito superior.

e) Complemento para el Lavado de Uniformes de Trabajo: Los empleados recibirán un complemento de quince (15) euros brutos mensuales por once (11) meses al año (excluyendo el periodo de vacaciones), para el lavado de los uniformes que se pongan a su disposición por razón de la prestación efectiva de sus servicios para la Compañía.

f) Plus de Trabajo Nocturno: Los empleados que presten sus servicios en horario de 00:00 horas a 6:00 horas tendrán derecho a una retribución específica de 25% sobre el salario base bruto hora del empleado en cuestión, por cada hora de trabajo efectivo dentro de dicho horario, abonándose la fracción de hora de forma proporcional.

g) Premio de Natalidad: Los empleados con más de un (1) año de antigüedad en la Compañía recibirán ciento cincuenta (150) euros brutos por cada hijo nacido durante la prestación efectiva de servicios en la Compañía.

h) Auxilio por Defunción: En caso del fallecimiento del empleado durante la prestación de servicios para la Compañía, su cónyuge e hijos (en su conjunto y no de manera individualizada) tendrán derecho a recibir un pago único total de tres (3) mensualidades del salario base bruto que el empleado estuviera percibiendo a la fecha de su fallecimiento.

Artículo 19. Pagas Extraordinarias.

1. Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio colectivo se estructuran en catorce (14) pagas: doce (12) ordinarias y dos (2) extraordinarias (paga de verano –devengada de 1 enero a 30 junio de cada año– y paga de invierno –devengada de 1 julio a 31 diciembre de cada año–). Se acuerda que las pagas extraordinarias se podrán prorratear y abonar dentro de las doce (12) pagas ordinarias.

2. Las pagas extraordinarias, comprenderán única y exclusivamente los conceptos «Salario Base» y «Mejora Voluntaria».

CAPÍTULO V**Tiempo de trabajo****Artículo 20. Jornada y Horario de Trabajo.**

1. Con carácter general, la jornada ordinaria máxima anual de trabajo efectivo será de 1.800 horas (40 horas de trabajo efectivo a la semana de promedio en cómputo anual).

2. La jornada mínima diaria será de dos (2) horas y la máxima de diez (10) horas y se establecerán en función de las necesidades organizativas y productivas de la actividad en cada momento. Con respecto a la jornada semanal, se seguirá un sistema flexible de reparto de horas, de mutuo acuerdo con el empleado. Con respecto a la jornada mínima diaria de dos (2) horas, ésta podrá aplicarse en aquellos casos en los que los empleados estén contratados con una jornada inferior a veinte (20) horas a la semana.

3. Conforme a lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Compañía podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo para atender la fluctuación en los picos de trabajo, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco (5) días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada. Este artículo se adaptará automáticamente, en su caso, de conformidad a los cambios legales que pudieran surgir en dicho precepto legal durante la vigencia del presente Convenio colectivo, que estará en este sentido subordinado a la Ley.

4. La Compañía tiene la intención de que al menos 80% de los empleados tengan una jornada de al menos veinte (20) horas a la semana de promedio en cómputo anual, en la medida que sea viable para el negocio desde el punto de vista de rentabilidad y eficiencia operacional y productiva.

Artículo 21. Horas Extraordinarias y Horas Complementarias.

1. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias habituales.

2. No obstante lo anterior, en aquellos casos en que la Compañía y el trabajador acuerden realizar horas extraordinarias, el abono de las mismas tendrá un 75% de recargo del valor de la hora ordinaria.

3. Conforme a lo previsto en el artículo 12.5.b) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez (10) horas semanales en cómputo anual.

4. El número máximo de horas complementarias pactadas será de hasta un 60% de las horas ordinarias contratadas, de conformidad al artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores.

5. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez (10) horas semanales en cómputo anual, la Compañía podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de hasta un 30% de horas complementarias sobre las horas ordinarias contratadas, de aceptación voluntaria por parte del empleado, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5.g) del Estatuto de los Trabajadores.

6. El trabajador deberá conocer el día y hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres (3) días naturales, siempre que las circunstancias organizativas derivadas de dicha necesidad de realización de horas complementarias lo permitan.

7. Las horas complementarias realizadas se podrán compensar en metálico con un 10% de recargo del valor de la hora ordinaria, o bien con tiempo de descanso equivalente incrementado en un 10%.

Artículo 22. *Calendario Laboral y Vacaciones.*

1. Con respecto al calendario laboral, se estará a la legislación vigente en cada momento.

2. Con carácter general, los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de treinta (30) días naturales.

3. Las vacaciones se disfrutarán en los siguientes periodos:

- La empresa podrá establecer quince (15) días naturales al año como disfrute obligatorio, intentando no perjudicar los intereses de los empleados.

- Los empleados podrán elegir, teniendo en cuenta las necesidades del restaurante los otros quince (15) días naturales.

La Compañía, previo acuerdo con la representación de los trabajadores o por acuerdo individual con el empleado, podrá modificar dichos periodos cuando las necesidades organizativas de la misma así lo requieran.

4. Las vacaciones se deberán disfrutar dentro del año natural en las que se devenguen y como máximo y de manera excepcional, hasta el 31 de marzo del año siguiente al correspondiente al de su devengo, sin perjuicio de las excepciones establecidas legalmente en cada momento en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La Compañía informará en cada momento a los representantes de los trabajadores sobre el calendario laboral y las vacaciones. Los representantes de los trabajadores acusarán recibo de dichas informaciones, formulando en su caso cualquier recomendación que estimen oportuna a dichos efectos.

Artículo 23. *Descanso.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a media hora de descanso retribuido, dentro de su jornada laboral diaria, siempre que ésta llegue a seis (6) horas.

2. Siempre que sea posible desde el punto de vista operacional, se permitirá a los empleados tener un descanso mínimo de una (1) hora y máximo de cuatro (4) horas, en el caso de jornadas partidas.

3. Los trabajadores tendrán derecho a dos (2) días consecutivos de descanso semanal, salvo para los centros de trabajo con día fijo de cierre, donde el descanso semanal podrá ser no consecutivo. Las empresas que no tengan fijado día o días de cierre semanal, organizarán turnos rotativos que permitan el descanso de todo trabajador en un domingo de cada cuatro transcurridos. Como máximo, se podrá trabajar tres (3) domingos consecutivos y el cuarto descansar.

No obstante, cuando al trabajador le corresponda descansar un domingo, los días de descanso semanal podrán ser no consecutivos.

Artículo 24. *Licencias y Permisos.*

1. Los empleados, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio: Quince (15) días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho que se inscriba en el registro creado al efecto y, en este último caso, sólo

se podrá ejercer tal derecho una sola vez en la vida laboral del empleado en la empresa. En ambos casos, a opción del empleado, podrá disfrutarse dentro de los quince (15) días anteriores o posteriores al hecho causante. Para el ejercicio de este derecho el empleado, que se constituya como pareja de hecho deberá tener una antigüedad mínima en la empresa de un año.

b) Matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad: Un (1) día natural, o dos (2) días naturales de ser necesario desplazamiento de provincia, que no tendrá consideración propiamente de licencia retribuida, sino como de permiso a descontarse de las vacaciones y/o fiestas abonables.

c) Nacimiento de hijo: Cinco (5) días naturales, adicionales a los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para los permisos de maternidad y paternidad, con independencia de que se necesite o no hacer un desplazamiento al efecto.

d) Fallecimientos de familiares hasta segundo grado de consanguinidad: Cinco (5) días naturales con independencia de que se necesite o no hacer un desplazamiento al efecto.

e) Intervención con hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad: Dos (2) días naturales, o tres (3) días naturales en caso de desplazamiento de provincia.

f) Asuntos propios: Un (1) día natural.

g) Traslado de domicilio habitual: Dos (2) días naturales.

2. A efectos de conjugar estas licencias con la realidad operativa de la Compañía se establece un periodo mínimo de preaviso de tres (3) días, salvo para aquellos casos en los que por la propia naturaleza de la licencia o permiso no sea posible cumplir con el mismo. A manera de excepción, la licencia por matrimonio requerirá un preaviso mínimo de dos (2) semanas, ya que su duración exige realizar un ajuste organizativo más significativo.

Artículo 25. *Días Festivos.*

Con respecto a los días festivos se estará a lo previsto al efecto en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las demás normas que resulten de obligado cumplimiento para la Compañía. Dichos días festivos, se compensarán a elección del empleado con un 10% de recargo del valor de la hora ordinaria, o bien con tiempo de descanso equivalente incrementado en un 10%.

Artículo 26. *Excedencias*

1. Excedencias voluntarias: De conformidad con la normativa vigente y sujeto a los demás términos y condiciones que se reflejan en la misma, el empleado con al menos un (1) año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido (4) cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Excedencias especiales: De conformidad con la normativa vigente e igualmente sujeto a los demás términos y condiciones que se reflejan en la misma, el empleado tendrá derecho a una excedencia, por el plazo señalado a continuación y cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:

a) Hasta tres (3) años de excedencia por cuidado de un/a hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El hijo/a podrá serlo por naturaleza, adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales. Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La excedencia mencionada en este párrafo, se podrá disfrutar, a opción del trabajador o trabajadora, de forma fraccionada.

b) Hasta dos (2) años por cuidado personal de cónyuge o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3. La solicitud de reingreso deberá de comunicarse por escrito a la empresa con un (1) mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, y la incorporación deberá producirse al día siguiente de la terminación del período de excedencia.

4. Durante el periodo de excedencia, subsistirá el deber de confidencialidad establecido en el contrato de trabajo con el empleado, así como los deberes éticos y de buena fe que rigen en toda relación contractual, lo cual hace incompatible el ejercicio de la excedencia con la prestación de servicios para una empresa de la competencia.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 27. *Incapacidad Temporal.*

1. En los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, durante el tiempo en que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas, la Compañía complementará las mismas hasta el 100% del salario, entendiéndose que comprende exclusivamente los conceptos «Salario Base», «Prorrata de Pagas Extraordinarias» y «Mejora Voluntaria» que el trabajador venía percibiendo en ese momento.

2. En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes, en los que la Seguridad Social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones económicas, la Compañía complementará las mismas con los siguientes límites:

a) Primera baja médica que conlleve una situación de incapacidad temporal en un período de referencia de un año natural. En estos supuestos, la Compañía complementará las prestaciones económicas, durante el tiempo en que el trabajador tenga derecho a las mismas y con un tope máximo de dieciocho (18) meses, hasta el 100% de los conceptos «Salario Base», «Prorrata de Pagas Extraordinarias» y «Mejora Voluntaria» que el trabajador venía percibiendo en ese momento.

b) Segunda y sucesivas bajas médica que conlleve una situación de incapacidad temporal en un período de referencia de un año natural. En estos supuestos, durante los primeros tres días de la baja no se pagará complemento alguno. La Compañía complementará las prestaciones económicas, a partir de cuarto día de la baja y durante el tiempo en que el trabajador tenga derecho a las mismas y con un tope máximo de dieciocho (18) meses, hasta el 75% de los conceptos «Salario Base», «Prorrata de Pagas Extraordinarias» y «Mejora Voluntaria» que el trabajador venía percibiendo en ese momento.

c) En el caso de mujeres embarazadas, la Compañía complementará la prestación económica a la que tengan derecho, hasta el 100% de los conceptos «Salario Base», «Prorrata de Pagas Extraordinarias» y «Mejora Voluntaria» que el trabajador venía percibiendo en ese momento.

d) Incapacidad temporal derivada de enfermedad grave, entendiéndose por tales las recogidas en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave («BOE» de fecha 30 de julio de 2011), así como aquellos supuestos en los que el trabajador deba someterse a intervención quirúrgica que implique hospitalización. En estos supuestos, la Compañía complementará las prestaciones económicas, durante el tiempo en que el trabajador tenga derecho a las mismas y con un tope máximo de dieciocho (18) meses, hasta el 100% de los conceptos «Salario Base», «Prorrata de Pagas Extraordinaria» y «Mejora Voluntaria» que el trabajador venía percibiendo en ese momento.

3. Los trabajadores deberán justificar debidamente cualquier baja médica a través de los correspondientes justificantes médicos o partes de baja, los cuales deberán ser facilitados en un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas a partir de la fecha de inicio de la baja.

4. En todo caso, el empleado que faltase con justificación escrita (parte oficial de enfermedad o el documento que lo sustituya) tendrá derecho a percibir una cantidad diaria equivalente a la que debería percibir como Plus de Ayuda al Transporte.

5. No obstante, la empresa no estará obligada a complementar ni abonar cantidad alguna, si el trabajador se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por la Mutua de Accidentes a la que esté adscrita la Compañía.

Artículo 28. *Uniforme de Trabajo, Útiles y Herramientas.*

La Compañía facilitará a los empleados el uniforme necesario para el desarrollo de sus funciones, así como los útiles/herramientas necesarias para el correcto desempeño de las funciones contratadas.

CAPÍTULO VII

Prevención y salud laboral

Artículo 29. *Principios Generales.*

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como su normativa de desarrollo, vigente en cada momento.

Artículo 30. *Normas Especiales.*

En especial, deberán cumplirse en materia de Prevención y Salud Laboral las siguientes normas:

a) Se recomienda que los/as menores de dieciocho (18) años no utilicen las máquinas picadoras, serradoras o cortadoras, instaladas para su uso en la cocina. En caso de utilización para favorecer el aprendizaje, ésta deberá estar supervisada por una persona capacitada para ello.

b) En las cocinas o dependencias con riesgo de incendios o explosión habrá colocados en sitios visibles extintores apropiados a las causas determinantes del posible fuego a extinguir.

c) Todos los establecimientos cuidarán de que sus accesos y salidas estén suficientemente señalizados, para facilitar la evacuación en caso de emergencia. Todo el personal de los centros de trabajo conocerá las diferentes salidas de emergencia y sus posibles bloqueos.

d) En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo con agua oxigenada, alcohol de 96º, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas, esparadrapo y pastillas calmantes del dolor.

e) Las mesas y los suelos de los comedores del personal se limpiarán después de cada turno de comida, de forma que al empezar el siguiente turno de comida no haya platos sucios ni restos de comida.

f) Durante los meses de verano, la Compañía tomará las medidas oportunas para que la temperatura ambiente de los restaurantes no supere los 35ºC.

g) Los Comités de Seguridad y Salud tendrán derecho a ser informados por la Compañía ante cualquier cambio en lo que respecta a:

- Introducción de nuevas tecnologías.
- Introducción de nuevos procesos y/o actividades en cuanto afecten a la Prevención y Salud Laboral.

Artículo 31. *Reconocimientos Médicos.*

La Compañía enviará a todos los empleados a un reconocimiento médico anual preceptivo. Cualquiera que sea la modalidad de reconocimiento elegido por la Compañía, se le facilitará al empleado copia inteligible del mismo. En todo caso, el informe clínico pertenece a la esfera íntima del empleado y, como tal, debe ser protegido.

CAPÍTULO VIII

Derechos Sindicales

Artículo. 32. *Derechos Sindicales.*

La Compañía respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 33. *Comité Intercentros.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la Compañía, deban ser tratados con carácter general.

2. Específicamente, el Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 40, 41, 51 y 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como cualesquiera otras competencias negociadoras previstas en la normativa vigente o futura, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores de la Compañía.

3. En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

4. Los cambios que se produzcan en la representación legal de los trabajadores con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la Compañía, se tendrán en cuenta con carácter anual, a fecha 31 de diciembre, para modificar, en su caso, la composición del Comité Intercentros.

5. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de capacidad y sigilo profesional.

Disposición adicional primera. *Comisión Mixta de Interpretación y Control.*

1. Ambas partes firmantes del presente Convenio son conscientes del hecho que la negociación colectiva debe ser una herramienta viva y continuada de adaptación de las relaciones laborales a la situación del entorno, tanto empresarial como de mercado. Se otorga capacidad a la Comisión Mixta para evaluar la situación de la compañía y del mercado en el que opera, con la periodicidad que ésta determine, y para adaptar las condiciones establecidas en este Convenio colectivo durante la vigencia del mismo, con la agilidad y celeridad que las situaciones requieran, sin tener que esperar a su expiración.

2. Asimismo, la Comisión Mixta, con carácter general, entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en este Convenio colectivo y que tendrá las siguientes funciones específicas:

- a) Interpretación del Convenio colectivo en su más amplio sentido.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

d) Mediación y conciliación, en caso de conflicto entre la Compañía y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de la Comisión Mixta a los efectos de interpretar lo acordado y ofrecer su mediación.

e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de la norma acordada. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales.

3. Una vez notificada a la Comisión Mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte (20) días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

4. En caso de que sometida la eventual controversia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo reseñado en el apartado anterior, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La Comisión Mixta estará formada por un máximo de doce (12) miembros, seis (6) miembros en representación de los representantes de los trabajadores y seis (6) miembros en representación de la Compañía, como máximo. Igualmente, se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

6. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

7. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio colectivo dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

8. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

9. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

Disposición adicional segunda. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas de la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo que afecten a las materias establecidas en dicho artículo mediante acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

Disposición adicional tercera. *Plan de Igualdad.*

Las partes se comprometen a suscribir un Plan de Igualdad de conformidad con lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional cuarta. *Normativa Supletoria.*

Las partes acuerdan que, en aquellas materias no previstas expresamente en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería, así como en los convenios colectivos de hostelería de ámbito provincial o de comunidad autónoma correspondientes según la localización geográfica de los restaurantes, vigentes en cada momento, y siempre y cuando dicho Acuerdo y/o convenios sean de obligado cumplimiento para la Compañía, así como las demás disposiciones legales generales vigentes en cada momento. Las referencias normativas incluidas en el presente Convenio colectivo se entenderán realizadas igualmente a las normas que sustituyan dichos preceptos en el futuro.

Disposición adicional quinta. *Prioridad Aplicativa.*

El presente Convenio colectivo está dotado de prioridad aplicativa respecto de convenios sectoriales de ámbito estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias previstas en cada momento en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores o en la normativa que pudiera sustituir dicho precepto en el futuro. En el caso del resto de las materias que no gozan actualmente de prioridad aplicativa, se estará subordinado a lo que se prevea en los convenios de ámbito superior, en su caso, durante la vigencia de los mismos. Llegada la fecha de expiración de dichos convenios, se entiende plena y totalmente aplicable cualquier disposición prevista en el presente Convenio colectivo que no goce actualmente prioridad aplicativa.

* * *

Firma de los asistentes:

Por la Compañía:

D. Rogelio Iglesias Rodríguez.
D.^a Pilar Barrachina.

Por los Representantes de los Trabajadores:

D. Abraham de Lago Panadero.
D.^a Jessica Castaño Caicedo.
D.^a Mariellis Arregui.
D.^a Adriana Gómez Granda.
D.^a Lady Johanna Gómez Rivera.
D. Cristóbal Castaño Durán.
D. Jonathan Gómez Martín.
D. Emiliano Roig García.
D.^a Belén Zorita Páramo.
D. Daniel Algarra Rivas.
D. Víctor Gil Vicente.
D. Iván González Abuin.