

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO
Y UNIVERSIDADES

DELEGACIÓN TERRITORIAL EN HUELVA

INFORMACIÓN PÚBLICA PARA CONTROL DE RIESGOS INHERENTES A LOS
ACCIDENTES GRAVES EN LOS QUE INTERVENGAN SUSTANCIAS PELIGROSAS

A los efectos previstos en el artículo 5 de la Orden de 18 de Octubre de 2000, de Desarrollo y Aplicación del artículo 2º del Decreto 46/2000, de 7 de Febrero, de la Junta de Andalucía, sobre accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas, se somete a información pública el siguiente Informe de Seguridad.

Expediente: CR-12

Peticionario: CEPESA QUÍMICA, S.A.

Situación: Polígono Industrial Nuevo Puerto de Palos de la Frontera (Huelva).

Objeto: Informe de Seguridad según el Real Decreto 840/2015.

Lo que se hace público para conocimiento general y para que pueda ser examinado el documento "Resumen no técnico del Informe de Seguridad de la Planta CEPESA QUÍMICA, S.A. con referencia IN/MA-20/0045-009/01, septiembre 2021", en la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Huelva, sito en el Camino del Saladillo, s/n, Edificio Vistalegre, a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el documento, y pueda formular al mismo tiempo las alegaciones, por duplicado ejemplar, que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente de la publicación de este anuncio.

Así mismo, también se publicará en el portal de la Transparencia de la Junta de Andalucía a través de la url: <https://juntadeandalucia.es/transparencia.html>

En el supuesto de querer ejercer el derecho a la consulta presencial, se facilita el siguiente teléfono para concertar una cita previa 955062627.

A 22 de diciembre de 2021.- EL DELEGADO TERRITORIAL. ANTONIO AUGUSTÍN VÁZQUEZ

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO HOTEL FLAMERO S.L.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE HOTEL FLAMERO S.L., que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2021 por los representantes legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación,



Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

A 26 de enero de 2022.- EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EMPRESA HOTEL FLAMERO, S.L. PARA LOS AÑOS 2021 A 2024

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio afectarán a la empresa HOTEL FLAMERO, S.L., domiciliada en la Urbanización Playa de Matalascañas, Almonte, y a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en éste, así como al personal que ingrese en el futuro y durante su vigencia.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal de alta dirección.

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA Y DENUNCIA

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2021, y estará vigente por espacio de cuatro años, todo ello sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Finalizado el periodo de vigencia establecido en el párrafo primero del presente artículo, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas, en cuyo caso de prórroga quedarán automáticamente incrementados los salarios en el importe de aumento del índice de precios al consumo que fije para el conjunto nacional el Instituto Nacional de Estadística u organismo competente.

La denuncia, en su caso deberá producirse dentro del mes de Septiembre del año 2024, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a la Autoridad Laboral y a la otra parte negociadora. Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación del siguiente con arreglo a lo previsto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos acuerda el inicio formal de las correspondientes negociaciones dentro del mes de Enero, posterior a la denuncia.

ARTÍCULO 3.- NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

1) Vinculación a la totalidad.-

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global conjuntamente, por lo que las partes acuerdan vinculación a la totalidad, de manera que si en algún momento surgiera cualquier eventualidad que pusiera en entredicho lo convenido, y máxime si se viera afectado por denuncia o expediente administrativo, los presentes pactos se considerarán nulos a todos los efectos y la negociación sobre los mismos se retrotraerá al momento anterior al de su firma, debiendo continuarse las negociaciones a partir de ese momento.

2) Compensación y absorción.-

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual, hasta donde alcance, con las mejoras y retribuciones que sobre los distintos conceptos legales y convencionales viniese abonado la Empresa, cualquiera que sea el motivo, la denominación o la forma de dichas mejoras, presentes o que puedan establecerse por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

3) Condiciones más beneficiosas.-

Todas las condiciones económicas establecidas en este convenio tienen la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actuales implantadas individualmente entre



empresa y las personas trabajadoras que, en su conjunto y en cómputo anual, impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio, deberán respetarse en su integridad.

ARTÍCULO 4.- SALARIOS

Las personas trabajadoras percibirán en los cuatro años y para cada uno de los grupos profesionales, el salario establecido en el siguiente cuadro, por grupo profesional:

	Salario para 2021	Salario para 2022	Salario para 2023	Salario para 2024
GRUPO 1	1.404,95 €	1.433,05 €	1.454,54 €	1.476,36 €
GRUPO 2	1.280,26 €	1.305,87 €	1.325,45 €	1.345,33 €
GRUPO 3	1.134,72 €	1.157,41 €	1.174,78 €	1.192,40 €
GRUPO 4	1.093,20 €	1.115,06 €	1.131,79 €	1.148,77 €
GRUPO 5.1	1.051,66 €	1.088,47 €	1.121,12 €	1.148,77 €
GRUPO 5.2	1.051,66 €	1.072,69 €	1.088,78 €	1.105,12 €

ARTÍCULO 5.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad del sueldo base acordado, incrementado con la antigüedad correspondiente. La primera de las referidas gratificaciones será satisfecha el día 31 DE JULIO, y la segunda el día 21 DE DICIEMBRE, prorrateándose su abono mensualmente.

Asimismo se percibirá otra PAGA EXTRA EN ABRIL por el importe de una mensualidad del sueldo base que igualmente se prorrateará mensualmente.

ARTÍCULO 6.- ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad se computará solo en la temporada habitual (abril a septiembre) identificada en el artículo 10 siguiente, y se abonará desde abril hasta noviembre de cada año con los tramos y porcentajes siguientes, que no tendrán carácter acumulativo.

- Un 5% al cumplirse los tres años de trabajo efectivo en temporada habitual.
- Un 10% al cumplirse los seis años de trabajo efectivo en temporada habitual.
- Un 17% al cumplirse los nueve años de trabajo efectivo en temporada habitual.
- Un 27% al cumplirse los catorce años de trabajo efectivo en temporada habitual.
- Un 39% al cumplirse los diecinueve años de trabajo efectivo en temporada habitual.
- Un 45% al cumplirse los veinticuatro años de servicio.
- Y un 1% de incremento por cada año más de servicios.

Estos porcentajes se aplicarán sobre el salario mínimo interprofesional vigente en cada tramo, y en el importe obtenido quedará absorbido el complemento de antigüedad consolidado al 30-04-85, y sin retroactividad, de tal manera que se aplicará a partir de la firma del Convenio.

No devengarán este complemento las personas trabajadoras que adquieran la condición de fijo discontinuo a partir del 1 de septiembre de 2015.

ARTÍCULO 7.- PREMIO DE JUBILACIÓN

Premio de Jubilación para el personal que cese voluntariamente por tal causa con 60 años cumplidos, y diez años de antigüedad al servicio de la empresa, equivalente a dos mensualidades del salario garantizado incrementadas con la antigüedad correspondiente; y si lleva veinte años con cuatro mensualidades; aumentándose en una mensualidad por cada cinco años más. Dicho premio se abonará en plazos mensuales.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción voluntaria de la relación laboral y cese total en el trabajo, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder a las personas trabajadoras de la seguridad social, y la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.



ARTÍCULO 8.- HERRAMIENTAS Y ROPA DE TRABAJO

El empresario suministrará a las personas trabajadoras lo útiles y herramientas necesarias para el cumplimiento de su función profesional.

El empresario proporcionará a las personas trabajadoras los uniformes, así como la ropa de trabajo que exija, y que no sea de uso común en la vida ordinaria, acorde a la estación climatológica.

Si se exige un color determinado de calzado, el empresario podrá optar entre conceder una subvención en metálico o la entrega del mismo.

En los supuestos en que se abone la subvención, durante la vigencia del convenio los importes de estos conceptos serán los siguientes:

Concepto	2021	2022	2023	2024
Zapatos en cuero o similar	40 €	40,80 €	41,42 €	42,03 €
Zapatillas deportivas	33,31 €	33,98 €	34,49 €	35 €
Zapatillas en tela o similar	28,56 €	29,13 €	29,57 €	30,01 €

Previa prescripción facultativa, aquellas personastrabajadoras que precisen un calzado especial podrá serle facilitado por la empresa o, en su defecto, la subvención anteriormente establecida se incrementará en un 50%.

Al personal del Departamento de Servicios Técnicos, se le suministrará un calzado especial reforzado, determinándose el modelo entre el empresario y la representación de las personas trabajadoras.

La empresa se compromete a proporcionar las siguientes prendas al inicio de la temporada habitual:

- a) 2 camisas nuevas
- b) 2 pantalones nuevos
- c) 1 bata nueva
- d) 1 mono nuevo
- e) 1 chaquetilla (temporadas excepcionales).

Las personas trabajadoras vendrán obligadas a tratar su vestimenta con el debido cuidado y a utilizarla solo dentro de las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral, y la misma tendrá una duración de dos temporadas habituales.

Las cantidades establecidas como subvención para calzado, caso de satisfacerse, estarán excluidas de cotización.

ARTÍCULO 9.- MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO

a) Manutención.-

Toda persona trabajadora afecto a este Convenio tendrá, en los supuestos previstos legalmente, derecho a efectuar sus comidas en la empresa sin que por este concepto se le detraiga cantidad alguna mensual. Por ello, el personal que no efectúe sus comidas en el centro no podrá reclamar por este concepto compensación en metálico de ninguna clase, por entenderse incluido en los salarios garantizados en el presente Convenio.

En los casos en que corresponda la manutención, esta se ajustará a lo siguiente:

- 1.- El Comité de Empresa junto con la Dirección, vigilará que esta manutención sea sana, abundante y bien condimentada, y para ello elaborarán conjuntamente un ciclo de menús con una rotación bisemanal.
- 2.- Para consolidar la igualdad entre las personas trabajadoras, el comedor será común y la comida única.



3.- Dentro de sus posibilidades y siempre para los casos determinados, la Empresa se compromete a proporcionar un menú de régimen para aquellas personas trabajadoras que, con la debida justificación médica tuvieran necesidad de éste.

4.- El comedor permanecerá abierto y disponible en horario mínimo de 12.30 a 14.30 horas.

b) Alojamiento.-

Este complemento, está incluido en el salario garantizado del presente Convenio.

Aquellas personas trabajadoras que tengan derecho a alojamiento, la Empresa, en su defecto, podrá proporcionarles transporte.

Respecto a los alojamientos, la Empresa se compromete a que estos reúnan unas adecuadas condiciones de habitabilidad e higiene.

ARTÍCULO 10.- PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DE CARÁCTER DISCONTINUO

Tendrán la consideración de personas trabajadoras fijas de carácter discontinuo, las que hubieren adquirido tal condición.

Estos deberán ser llamadas cada vez que vaya a realizarse la actividad por la cual fueron contratados. Dicho llamamiento deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada categoría, de acuerdo con el escalafón establecido.

Se considera como periodo habitual de temporada, el comprendido entre el 1 de Abril hasta el 30 de Septiembre inclusive. Los periodos que se den, o puedan darse, con anterioridad a Abril y posterioridad a Septiembre, se entienden excepcionales y están encaminados a promocionar el turismo de la zona.

Las personas trabajadoras que han adquirido la condición de fijo-discontinuo, relacionados en el Anexo III tienen una garantía de ocupación de 180 días comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año natural y su distribución dependerá de la situación laboral y del mercado en cada momento del año.

El empresario llamará a la persona trabajadora fija-discontinua al inicio de las actividades, en la fecha correspondiente, no obstante, podrá retrasar el llamamiento hasta treinta días naturales, desde la fecha habitual de incorporación del trabajador, con indicación de la fecha concreta en que se producirá la incorporación, que, en ningún caso, supondrá merma ni perjuicio a la garantía de periodos mínimos ocupacionales o al disfrute de las Vacaciones y Festivos. Se aportan como Anexos IV y V del presente Convenio los modelos de llamamiento correspondientes a la Temporada Habitual y Excepcional respectivamente y que regirán la contratación de las trabajadoras cuya relación laboral se regula en este artículo.

En caso de que una persona trabajadora Fija-discontinua, abandone la empresa de forma definitiva, la Empresa podrá convertir a su vez en persona trabajadora Fija-discontinua a otra persona trabajadora que se halle en situación eventual, siempre cuando lo recomienden las circunstancias del departamento, actividad, ocupación, etc...

Llegado el caso anterior, la Empresa informará y contará con la colaboración del Comité de empresa para designar a la persona que pasará a ser Fija-discontinua.

En cualquier caso, la empresa se compromete a incrementar los contratos fijos discontinuos que actualmente tiene antes de octubre de cada anualidad, según la siguiente tabla:

- a) para el 2022, en tres personas trabajadoras;
- b) para el 2023, en tres personas trabajadoras;
- c) para el 2024, en dos personas trabajadoras

Conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio Colectivo, estos trabajadores no computarán ni devengarán cantidad alguna en concepto de antigüedad.

ARTÍCULO 11.- PERSONAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL

Tendrán la consideración de personas trabajadoras a tiempo parcial aquellas eventuales, que podrán ser contratadas cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso



de pedidos así lo aconsejen. Cuando su contratación se repita de forma cíclica en más de dos temporadas habituales consecutivas tendrán la consideración de personas trabajadoras fijas a tiempo parcial y como tal tendrán derecho a ser llamadas, cuando se repita la misma necesidad de su contratación, por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría, y cesarán, según las necesidades de la empresa. El derecho a su llamamiento surgirá con posterioridad al de ingreso de todas las personas trabajadoras fijas discontinuas a los que se refiere el artículo anterior.

Con el fin de intentar dotar de mayor estabilidad a las personas trabajadoras que pudieran ser contratadas bajo esta modalidad de contratación, la empresa muestra su compromiso de que, los contratos eventuales a tiempo parcial que supongan la prestación de servicios de más de 3 días de duración en una semana, una jornada de al menos 20 horas semanales, salvo que haya circunstancias productivas que lo impidan o dificulten y previa puesta en conocimiento del comité de empresa.

En los supuestos de TEMPORADA EXCEPCIONAL DE INVIERNO, que dependen exclusivamente de los programas de IMSERSO que anualmente se aprueben y concierten, la prestación de servicios se efectuará bajo Contrato de Trabajo por Obras/Servicios identificando con autonomía y sustantividad propia del servicio a prestar y cuya duración vendrá determinada en función de la ocupación.

ARTÍCULO 12.- JORNADA LABORAL

La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputos semanales de 40 horas de promedio, tanto en horario partido como continuado.

En las jornadas continuadas que excedan de 5 horas de duración, habrá un descanso de 30 minutos, que se entenderá comprendido dentro del concepto de trabajo efectivo. Si este tiempo fuera utilizado para tomar alguna comida, podrá ampliarse por el tiempo indispensable, entendiéndose que cuanto sobrepase de los treinta minutos irá a cargo del trabajador y lo deberá recuperar dentro de la misma jornada.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a realizar las jornadas de forma continuada. A tal efecto la empresa podrá unificar los departamentos de Comedor y Bar, así como variar o alternar los turnos o destinos de las personas trabajadoras que integran dichos unificados departamentos en el tiempo y forma que resulte necesario.

No obstante como compensación al no disfrute de la jornada continuada, las personas trabajadoras que, a petición de la Empresa, hayan de realizar jornadas en turno partido, percibirán un plus salarial consistente en el 5% del sueldo base que figura en el presente Convenio, decayendo tal derecho en el momento que realicen la jornada de forma continuada. Dicha compensación solo la tendrán las personas trabajadoras que perciban el Salario de Convenio, siendo absorbible por condiciones más beneficiosas. Se entenderá jornada partida, cuando exista una interrupción mínima de una hora.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días naturales consecutivos.

ARTÍCULO 13.- VACACIONES

El personal afectado por este convenio disfrutara de unas vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos, dentro del año natural, y pudiéndose fraccionar tan solo en dos veces por acuerdo entre, la empresa y la persona trabajadora, percibiendo esta las retribuciones a que tengan derecho.

Si comenzado el disfrute vacacional, se causa baja por IT por accidente grave o enfermedad grave que requieran hospitalización, se interrumpirá el periodo de vacaciones, disfrutando los días que queden pendientes al producirse el alta, o cuando la empresa y la persona afectada acordasen. El trabajador o trabajadora deberá aportar el correspondiente parte de baja laboral con especificación de la gravedad.

Las personas trabajadoras percibirán una retribución de 85,86 € en concepto de Bolsa de Vacaciones.

Este importe será proporcional al tiempo efectivamente trabajado para aquellas personas trabajadoras que presten servicios durante el año y podrá ser abonado en un solo pago o de forma prorrateada en las nóminas mensuales.



ARTÍCULO 14.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES

Tendrá la consideración de fiesta abonable y no recuperable el día 29 de Julio, festividad de SantaMarta. Las fiestas abonables con carácter retributivo y no recuperable solo se pagarán cuando sean efectivamente trabajados, y no cuando coincidan con el descanso semanal correspondiente.

Cuando sean trabajadas podrán, de mutuo acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora:

- a) Ser compensadas en metálico al final del mes correspondiente.
- b) Ser acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- c) Ser disfrutadas como descanso continuado en periodo distinto.
- d) Ser disfrutadas en otro día distinto y acumuladas al descanso semanal.

En el caso de no alcanzarse acuerdo serán compensadas en metálico al final del mes correspondiente en el que hayan tenido lugar.

En los supuestos b) y c), cuando las fiestas se disfruten de forma continuada, se incrementarán con los días libres correspondientes al periodo de disfrute de éstas.

En los casos en que las fiestas trabajadas sean compensadas económicamente, lo serán en la cuantía fijada para el sueldo base, multiplicada por 1,5 (es decir, se abonará una jornada ordinaria, más el 1,5 sobre el salario base de esa jornada ordinaria) En cuanto al pago por este concepto, se abonarán en su totalidad al finalizar la temporada correspondiente.

ARTÍCULO 15.- PERMISOS RETRIBUIDOS

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de parejas de hecho que se inscriba en el Registro creado al efecto.
- b) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijos o hijas, adopción o acogimiento; cinco, si se produce en provincia que no sea limítrofe. En caso de nacimiento, adopción o acogimientos de más de un hijo o hija, se tendrá derecho a un día más por cada uno de ellos o ellas.
- c) Tres días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos/as, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as; se incrementará en un día más si la hospitalización o intervención quirúrgica se produjera fuera de la provincia.
- d) Por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días si el óbito se produce dentro de la provincia; tres días si se produce dentro de las provincias limítrofes y cuatro días en el resto de España.
- e) Por matrimonio o parejas de hecho de hijos/as o hermanos/as de la persona trabajadora, un día si es dentro de la provincia, dos días si es dentro de las provincias limítrofes y tres días si es en el resto de España.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la provincia; y un día más en caso de que fuera en otra provincia.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de éstos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.
- i) El tiempo indispensable que, como máximo, será de un día, para asistir a la consulta médica, siempre que preavise a la Empresa con la suficiente antelación y, en todo caso, antes del comienzo de la jornada laboral.
- j) Por bautismo o primera comunión de hijos/as, un día si es dentro de la provincia o en un radio de 125 km, y dos días en el resto de los casos.
- k) Por el nacimiento de nietos, un día a disfrutar dentro de la semana siguiente al alumbramiento, y siempre que se preavise a la empresa con al menos 72 horas de antelación al disfrute de la licencia regulada.



- l) Dos días de asuntos propios, debiendo avisar con la suficiente antelación y no haya sido solicitado por más de un 5% de la plantilla simultáneamente, y siempre que esté previsto que trabaje al menos 180 días en ese año natural. La persona trabajadora que tenga previsto trabajar menos de 180 días, también disfrutará de un tiempo para asuntos propios, pero será proporcional a su tiempo de contratación y deberá disfrutarlo de manera continuada.

En todos los apartados del presente artículo, excepto en el apartado a), las personas trabajadoras que no tengan asignados sus descansos en días determinados a la semana, les serán abonados los permisos sin merma del descanso.

ARTÍCULO 16.- GRATIFICACIONES ESPECIALES

POR MATRIMONIO Y NACIMIENTO DE HIJOS.- Todo el personal de la Empresa tendrá derecho, cuando contraiga matrimonio o parejas de hecho constituidas legalmente, a percibir con cargo a la misma una gratificación especial consistente de 25 días del sueldo base del Convenio, que le corresponda según su categoría, excepto si la boda se efectúa entre el 1 de junio al 30 de septiembre.

En caso de nacimiento de hijos o hijas, una gratificación de 86€ que permanecerá fija durante toda la vigencia de este convenio.

Para la obtención de dichos premios, el trabajador deberá tener, como mínimo, una antigüedad de seis meses. Quienes tuviesen reconocido el derecho a percibir una gratificación por matrimonio consistente en/una mensualidad, seguirán disfrutando de esta condición más beneficiosa.

Dichos importes tendrán la consideración de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y por tanto, excluidos de cotización.

Las personas trabajadoras fijas y fijas de carácter discontinuo, tendrán derecho al percibo de dichas gratificaciones en el año natural, excepción del premio por boda si ésta se efectúa durante los meses de Julio y Agosto

ARTÍCULO 17.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Las personas trabajadoras afectadas por una situación de Incapacidad Temporal, percibirán los siguientes complementos a cargo del empresario, siempre y cuando tuvieran reconocido el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social con cargo a la empresa por tal contingencia, hasta el 100% del sueldo base del convenio.

La Empresa abonará la diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y los porcentajes del Sueldo base consignado en el presente artículo, hasta un plazo máximo de 12 meses a partir del día de la baja.

Las personas trabajadoras afectadas por cualquier proceso de incapacidad temporal, no sufrirán merma alguna en la percepción que les corresponda de las gratificaciones extraordinarias ni en las vacaciones correspondientes, decayendo tal derecho a partir de los doce meses en tal situación, contados desde el día de la baja.

La cantidad que en virtud de lo establecido en los apartados anteriores haya de abonar la empresa, tendrá el carácter de compensación o indemnización por los gastos de desplazamiento que tenga que realizar la persona trabajadora enferma para recibir asistencia médica, estando por tanto excluida la cotización a la Seguridad Social.

En cuanto al devengo del complemento hasta el 100% del sueldo base en situaciones de IT, la dirección de la empresa tendrá la facultad de que por el médico de empresa o por el que designe, sea visitado la persona trabajadora en su domicilio, y reconocido cuantas veces se estime necesario. De informe emitido por dicho facultativo dependerá el abono del correspondiente complemento.

En el caso de que produzca alguna variación en el régimen jurídico de las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, se llevarán a cabo las adaptaciones oportunas a través de la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 18.- BOLSA DE ESCOLARIDAD

A todas aquellas personas trabajadoras que tengan hijos en edad escolar y cursen estudios de Infantil (incluidos primer y segundo ciclo), Primaria, ESO y Bachillerato, Formación Profesional,



Universitarios y asimilado, que justifiquen matrícula en el curso que están desarrollando, así como hijos minusválidos, la Empresa les abonará una ayuda de 83 euros durante toda la vigencia de este convenio.

Esta ayuda será extensible a las personas trabajadoras que cursen estudios reglados y vinculados con la actividad de la empresa.

Dichos importes tendrán consideración de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social, y por tanto, excluidos de cotización.

Las personas trabajadoras que tengan adquirida la condición de fijos y fijos discontinuos, percibirán la totalidad de la ayuda escolar. El resto lo percibirá prorrateado en sextas partes.

ARTÍCULO 19.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

La Empresa, en caso de necesidad y por tiempo indispensable, podrá destinar a personas trabajadoras a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a su nueva categoría.

Cuando la persona trabajadora realice durante tres meses consecutivos trabajos de categoría superior, esta quedará consolidada automáticamente con el salario correspondiente a su nueva categoría.

En los casos de ascensos, la Comisión Paritaria estudiará el problema de escalafón a efectos de llamamiento.

ARTÍCULO 20.- SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá y ejercerá sus funciones en la forma establecida en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Dicho Comité será el responsable de vigilar la seguridad e higiene en la empresa, tanto por las condiciones de seguridad en la cocina, lavandería, sala de máquinas, como para clientes (seguridad y prevención de incendios, ascensores); establecer las condiciones de higiene, limpieza, capacidad, ventilación y habitabilidad de las zonas del personal (comedores, taquillas, servicios y dormitorios); controlar las condiciones de higiene de los géneros tanto para clientes como para el personal (cámara, cuarto frío, etc).

ARTÍCULO 21.- SEGURO DE ACCIDENTES

La Empresa concertará un seguro colectivo que garantice a las personas trabajadoras un capital de veinticuatro mil euros (24.000€) a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, o muerte, siempre que la invalidez o fallecimiento mencionados deriven de un accidente sea o no laboral y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza, conocida por las partes, suscrita para cubrir el riesgo citado.

ARTÍCULO 22.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

De conformidad con lo dispuesto legalmente, las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

ARTÍCULO 23.- ACUMULACIÓN DE HORAS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

El crédito de horas mensuales retribuidas por la Ley determina que podrá acumularse mensualmente entre uno o varios de los distintos miembros del Comité de Empresa.

En los casos en que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito al empresario con la máxima antelación, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué persona lleva efecto la misma y a quién corresponden dichas horas.

ARTÍCULO 24.- DERECHOS SINDICALES

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre dicha materia.



Cualquier miembro del Comité de empresa o delegado/a de personal podrá acumular para sí mismo las horas sindicales del resto de sus compañeros/as de su empresa y dentro de cada mes correspondiente.

ARTÍCULO 25.- GRUPOS PROFESIONALES

El personal de la empresa se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

1. Recepción, Administración y Consejería.
2. Cocina y Repostería.
3. Comedor, Bares y Discoteca.
4. Pisos y Limpieza.
5. Servicios auxiliares.

ARTÍCULO 26.- OTRAS MEJORAS SOCIALES

Diariamente las personas trabajadoras dispondrán en el comedor de personal, de prensa y revistas semanales. Igualmente dispondrán de un aparato de televisión.

Siempre que no se distorsione el servicio, en igualdad de categoría y por causas justificadas, se podrán cambiar turnos.

Se celebrará la festividad de Santa Marta el 29 de Julio. La Empresa, junto con los representantes de las personas trabajadoras, organizará una fiesta en dicho día exclusivamente para las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 27.- CUOTA SINDICAL

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales representativas en la Empresa, el empresario podrá descontar de la nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente. Las personas trabajadoras interesadas en la realización de tal operación remitirán al empresario un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

ARTÍCULO 28.- CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS PROFESIONALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS

La clasificación de las categorías profesionales a efectos retributivos será la expresada en el Anexo I, que se acompaña al presente texto.

ARTÍCULO 29.- ASCENSOS Y CAMBIOS DE DEPARTAMENTO

A lo largo de la vigencia del presente convenio, la empresa iniciará un proceso de promoción a puestos de relevancia en los departamentos que tengan la plaza vacante.

En los casos de ascensos, excepto los Jefes/as de Departamento y cargos de confianza, las personas trabajadoras existentes en la plantilla y que concurren en ellos suficientes conocimientos teórico prácticos, tendrán prioridad a acceder a una categoría superior, antes de contratar a una nueva persona trabajadora.

En el caso de contratar a una nueva persona trabajadora, la Empresa informará al Comité.

En los cambios de Departamento, por necesidad de la empresa, la persona trabajadora seguirá manteniendo la misma antigüedad que en su situación anterior.



ARTÍCULO 30.- EXCEDENCIAS

- a) Las personas trabajadoras que tengan acreditada, como mínimo, un año de antigüedad en la Empresa, podrán disfrutar de una excedencia especial por tiempo no inferior a una temporada ni superior a tres años, con reserva del puesto de trabajo y con garantía de reincorporación al término de ésta, siempre y cuando el motivo de aquella sea el de atender al cuidado directo de los hijos recién nacidos.
- b) Las personas trabajadoras fijas que tengan acreditada, como mínimo un año de antigüedad en la Empresa, podrán disfrutar de una excedencia especial para cursar estudios, por tiempo superior a un año e inferior a cinco años, con reserva del puesto de trabajo.
- c) Las personas trabajadoras, con derecho a excedencia, podrán solicitar excedencia especial con reserva del puesto de trabajo por tiempo no inferior a un mes ni superior a un año, siempre y cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de larga duración o defunción del cónyuge o familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones.
- d) Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo, que teniendo derecho a ella, ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en esta situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño de éste.
- e) Se establece excedencia especial, con reserva de puesto de trabajo y garantía de reincorporación, para las personas trabajadoras fijas-discontinuas, durante los periodos excepcionales de invierno y mientras estos subsistan, por un máximo de tres periodos. El límite de esta excedencia estará en función de las posibilidades de la empresa y deberá solicitarse con una antelación mínima de 30 días, debiendo incorporarse al ser llamados para iniciar la temporada habitual.

Las excedencias que se contemplan en este artículo no computarán antigüedad alguna, salvo lo legislado para lo acordado en el apartado a), permaneciendo mientras tanto suspendido el contrato de trabajo con arreglo a lo legalmente dispuesto.

La solicitud para reintegrarse a la Empresa, en los casos previstos en los apartados a), b) y c) del presente artículo, hará de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha del término de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

Las excedencias serán concedidas siempre y cuando no dificulten la realización del trabajo en el departamento al que pertenezca quien la solicite.

ARTÍCULO 31.- COMPLEMENTO FUNCIONAL

Dado que la naturaleza del trabajo a desarrollar por las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio requiere que toda o parte de la jornada laboral, ocasional o permanentemente, deba prestarse en horas nocturnas, o festivos, se conviene que los salarios pactados se han establecido teniendo en cuenta esta circunstancia.

No obstante lo anterior, aquellas personas trabajadoras cuya jornada habitual se desarrolle, en parte, entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán el siguiente complemento por hora trabajada dentro de ese horario.

2021	2022	2023	2024
1.30 €	1.33 €	1.35 €	1,37 €



ARTÍCULO 32.- JUBILACIÓN A LOS 65 AÑOS

Se establece la jubilación obligatoria al cumplir la edad máxima de jubilación fijada en la normativa en el momento de su afectación, siempre que se haya cubierto el periodo de carencia necesario para causar derecho a la jubilación. En este último caso y en edades superiores a los sesenta y cinco años, la Jubilación será obligatoria al quedar cubierto el periodo de carencia.

ARTÍCULO 33.- GRATIFICACIONES DE LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

Toda persona trabajadora que presente servicios a partir de las 00.00h del 25 de Diciembre y 1 de Enero, percibirá una gratificación especial consistente en el abono de 90 € por cada uno de estos días en los que preste servicios.

Esta gratificación será compensable y absorbible con cualquier otra que pudiera tener cualquier trabajador.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- JORNADA Y RETRIBUCIÓN ANUAL EN TEMPORADA HABITUAL

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que la remuneración anual, durante la vigencia del Convenio, en función del número de horas de trabajo, estará en función del salario fijado.

SEGUNDA.- ANTIGÜEDAD

La antigüedad congelada, ha sido absorbida e integrada con el nuevo acuerdo sobre antigüedad recogido en el artículo 6 anterior, en cualquier caso, no devengarán este complemento las personas trabajadoras que adquieran la condición de fijo discontinuo a partir del 1 de septiembre de 2015.

TERCERA.- FOMENTO DEL EMPLEO

1.- Horas Extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

En cuanto al límite, se establecerá según lo dispuesto en la Legislación Vigente y se retribuirán de la siguiente forma:

2021	2022	2023	2024
9.73 €	9.92 €	10.07 €	10.22 €

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará a día y por la persona trabajadora, y se totalizarán mensualmente. El Jefe de Departamento entregará copia del resumen mensual a la persona trabajadora. La Empresa facilitará al Comité resumen mensual de las horas extraordinarias.

CUARTA.- ESTUDIO DE CARGAS

Se acuerda por la Empresa y Comité de empresa la realización de un estudio sobre las cargas de trabajo de las camareros/as de piso y el número máximo de habitaciones y de salidas de clientes.



QUINTA.- COMISION PARITARIA

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en el art. 83.3 e) t 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una Comisión Paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación, con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento, de la cláusula de descuelgue en su caso, así como de todas aquellas otras materias que el mismo contiene.

Funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio colectivo.
- Resolver aquellos conflictos que las partes, voluntariamente, decidan plantear ante esta comisión paritaria. Tras la emisión de la correspondiente resolución quedará expedita la vía administrativa y/o judicial, salvo que las partes expresamente, hayan dispuesto el carácter vinculante de aquélla.

Composición de la Comisión Paritaria:

La Comisión Paritaria estará conformada por los miembros del comité de empresa y por la representación empresarial que se designe, pudiendo ser asistida las partes negociadoras por los asesores que tengan por conveniente, igualmente, contará con voz pero no con voto.

A estos efectos, se designa como sede de la Comisión Paritaria, el Centro de trabajo a efecto también de notificación en Calle Ronda Maestro Alonso s/n de (Matalascañas-Huelva).

En cualquier caso, la Comisión Paritaria quedará válidamente constituida por los miembros del Comité de empresa y representación Empresarial, habida cuenta de que con independencia del número de personas que acudan a cada reunión, los acuerdos sólo se podrán adoptar por unanimidad de ambas partes –empresarial y Comité de empresa- y, en caso contrario, se levantará acta sin acuerdo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo de Empresa anterior.

Segunda.- con la firma del presente Convenio, durante la vigencia del mismo, la Empresa y las personas trabajadoras se comprometen a respetar y cumplir lo pactado por sus representantes, de acuerdo con la legislación vigente.

DOCUMENTOS ANEXOS: I, II, III, IV y V.

En Matalascañas (Almonte), a 21 de diciembre de 2021

ANEXO I

CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS PROFESIONALES A EFECTOS RETRIBUTIVOS

Grupo I:

- Jefe/a de Recepción.
- Jefe/a de Cocina.
- Jefe/a de Comedor.



- Jefa de Sala en Salas de Fiesta y Club de Noche.
- Barman 1ª.
- Gobernante/a General.
- Jefe/a de Servicio Técnico

Grupo II:

- 2º Jefe/a de Recepción.
- 2º Jefe/a de Cocina.
- 2º Jefe/a de Comedor.
- Cajero/a General.
- Barman I en Bares americanos y hoteles.
- Interventor/a.

Grupo III:

- Subgobernante/a.
- Jefe/a de Economato y Bodega.
- Jefe/a de Sector.
- Jefe/a Repostero.
- Contable.
- Oficial Administrativo.
- Recepcionista.
- Conserje de Noche.
- Jefe/a de Partida.
- Servicios Auxiliares (Oficial 10).

Grupo IV:

- Cocinero/a.
- Oficial Repostero/a.
- Cajero/a Comedor.
- Cafetero/a.
- Camarero/a.
- Telefonista.
- Auxiliar Administrativo/a.
- Ayudante Conserje.



- Calefactor/a.
- Vigilante de Noche.
- Servicios Auxiliares (Oficial 20 y 30).

Grupo V.1:

- Camarero/a de Pisos y fregadores

Grupo V.2 y Servicios auxiliares (ayudantes).

- Conductor/a de ómnibus.
- Portero/a de acceso.
- Mozo/a de equipaje.
- Limpiadoras/es.
- Moza/o de economato.
- Botones mayores de 18 años.
- Ayudante de Recepción
- Ayudante de Cafetero.
- Ordenanza de Salón.
- Ayudante de Cocina.
- Ayudante de Repostero.
- Ayudante de Economato y Bodega.
- Ayudante de Camarero.
- Ayudante de Calefactor.
- Marmitones.
- Pinche de Cocina.
- Piscinero/a-Playero/a.

ANEXO II

RELACIÓN DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS DEL ART.10

ADMINISTRACIÓN

- GERT- JAN VAN DEN AKKER

RECEPCIÓN

- MARAVILLA APARICIO BAYAS

PISOS

- GERTRUDIS MÁRQUEZ PÉREZ
- MERCEDES DE LA ROSA SALAS
- ANTONIA MARÍA PÉREZ MARTÍNEZ
- MERCEDES DOMÍNGUEZ IGLESIAS
- ANTONIA CASADO CALVO



ANEXO III**RELACIÓN DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL, DEL ART. 11****(Con inclusión de los que alcanzaran tal condición en 01-04/11)****PERSONAL**

- EVA RAMÍREZ MENDOZA
- PABLO FERNÁNDEZ CALERO

ADMINISTRACIÓN

- ANA JOAQUINA DOMINGUEZ ESPINOSA

PISOS

- MANUELA NUÑEZ EXPOSITO
- MARI CARMEN MESA MESA
- ELISABETH VIEJO CASTILLA
- MERCEDES CAMACHO GARCÍA
- MONTSERRAT CAMPOS GUERRERO
- LAURA CALA MARQUEZ

LIMPIEZA

- JOSÉ SOLIS LÓPEZ
- AURORA DEL ROCIO SÁNCHEZ SÁNCHEZ
- DOLORES MONDACA LAGARES

SERVICIO TÉCNICO

- VICTOR MORIÑA VÁZQUEZ

COCINA

- MARÍA DEL MAR FLORES RAMOS
- OLMO SÁNCHEZ SALAS
- ROCÍO PÉREZ ZURERA
- KATARZYNA GORA
- SERGIO GIL DÍAZ
- JOSÉ ANGEL RODRÍGUEZ MORENO

RECEPCIÓN

- SARA CORTINAS SÁNCHEZ
- ROCIO MARTÍN GONZALEZ



ANEXO IV

LLAMAMIENTO DE PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS - DISCONTINUAS Y
COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO

EL EMPRESARIO:

Nombre y Apellidos:		D.N.I.
En calidad de:	Empresa:	C.I.F.
	Hotel Flamero S.L.	B-41519604
Actividad:	Domicilio Social-Localidad	Nº.Patronal:.
Hostelería	Playa de Matalascañas S/N (Almonte)	21/1000186/63
Domicilio Centro de Trabajo:		Provincia:
Playa de Matalascañas S/N (Almonte)		Huelva

EL TRABAJADOR:

Nombre y apellidos:	N.A.S.S.	Nº Contrato:
Fecha de nacimiento:	D.N.I.:	Categoría:
Domicilio y Población:		

Que teniendo Ud. la condición de persona trabajadora Fija -Discontinua de esta empresa, y al objeto de formalizar el presente llamamiento, correspondiente a la Temporada Habitual, en virtud del Convenio Colectivo de Empresa vigente y portanto para la realización del período ocupacional garantizado de 180 días, comenzará a prestar servicios:

El día: _____ Hasta el día: _____.

LA PERSONA TRABAJADORA

LA EMPRESA



ANEXO V

**LLAMAMIENTO DE PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS -DISCONTINUAS Y
COMUNICACIÓN A LA OFICINA DE EMPLEO**

EL EMPRESARIO:

Nombre y Apellidos:	D.N.I.:	
En calidad de:	Empresa:	C.I.F.
	Hotel Flamero S.L.	B-41519604
Actividad:	Domicilio Social-Localidad	Nº. Patronal:
Hostelería	Playa de Matalascañas SIN (Almonte)	21/1000186/63
Domicilio Centro de Trabajo:	Provincia:	
Playa de Matalascañas S/N (Almonte)	Huelva	

EL TRABAJADOR:

Nombre y apellidos:	N.A.S.S.	Nº Contrato:
Fecha de nacimiento:	D.N.I.:	Categoría:
Domicilio y Población:		

Queteniendo Ud. la condición de trabajador Fijo-Discontinuo de esta empresa, deberá incorporarse a prestar servicios:

Eldía: _____ Hasta el día: _____

CLÁUSULAS ADICIONALES:

- 1ª.- El presente llamamiento corresponde a Temporada Excepcional de Invierno, según se contempla en el propio Colectivo de Empresa, considerada Excepcional al estar sujeta únicamente a las contrataciones de IMSERSO, las cuales no tienen garantía de periodicidad alguna.
- 2ª. Al ser Temporada Excepcional, la duración de la prestación de servicios durante estas Temporadas no dará lugar a periodos de trabajo garantizados, ni incrementarán la media ocupacional garantizada para próximas Temporadas de Verano, todo ello en virtud del Convenio Colectivo de Empresa vigente.
- 3ª La empresa en función de las posibles fluctuaciones que experimenten en los Grupos de la 3ª edad, podrá dar por concluida la prestación de servicios sin necesidad de aviso previo en función de la ocupación que se produzca en cada momento, no existiendo por ende, fecha cierta de finalización al no tratarse de la media ocupacional garantizada en la Temporada Habitual de la Explotación.

Matalascañas, a

