

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

CONVENIO

6370

195373

Código 38101051012024.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa SELECT SERVICE PARTNER, S.A.U., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en ejercicio de las competencias atribuidas a la Dirección General de Trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 12.2 a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo aprobado por el Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC nº 52, de 12 de marzo), esta Dirección General,

ACUERDA

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a veintinueve de octubre de dos mil veinticuatro.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus, documento firmado electrónicamente.

TEXTO REFUNDIDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE la empresa SELECT SERVICE PARTNER SAU PARA EL CENTRO DE TRABAJO DEL AEROPUERTO REINA SOFÍA TENERIFE SUR, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

INTRODUCCIÓN

EL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA SELECT SERVICE PARTNER SAU para el centro de trabajo del aeropuerto REINA SOFÍA Tenerife Sur, publicado en el BOP de 14 de julio de 2011, mantenía su vigencia prorrogada, tras haber sido denunciada, e iniciada la negociación del citado convenio colectivo en acta de constitución de la mesa negociadora el 8/2/2020.

La comisión negociadora alcanzó un acuerdo en dicho proceso de negociación el 16 de octubre de 2023, cuya eficacia se condicionó a la aprobación por la asamblea de trabajadores, y verificado lo cual tendrá automáticamente naturaleza de acuerdo de finalización del proceso de negociación del convenio colectivo de esta empresa en los términos que en el mismo se indican, surtiendo plenos efectos lo que en el mismo se contiene.

La parte social comunicó la dirección de la empresa la aprobación por parte del personal por unanimidad del acuerdo de la comisión negociadora de 16 de octubre de 2023 en la votación realizada a tal efecto el pasado 3 de Noviembre de 2023

En dicho acuerdo, entre otros compromisos, se dispuso en el apartado 3º. *que la empresa realizará los trabajos de redacción del texto refundido del convenio colectivo de empresa publicado en el BOP de 14 de julio de 2011, con las modificaciones contenidas en el acuerdo parcial de 13 de junio de 2018 BOP 76 y acuerdo en conflicto colectivo de promoción económica ayudantes de fecha de fecha 31 marzo 2008*

En esa redacción se efectuará asimismo la actualización de los preceptos del convenio, para su adecuación a la legislación vigente, sin introducir ninguna otra modificación más que dicha actualización, concretamente los art 12, 13 y DA sexta, en tanto que la empresa ya dispone de un plan de igualdad.

La empresa dará traslado del texto refundido una vez redactado a la comisión paritaria que queda facultada para su aprobación definitiva por mayoría simple de los miembros de cada parte para su aprobación, y firma y publicación depósito. La empresa se compromete a entregar dicho texto antes del 31 de diciembre de 2023.

Que se ha llevado cabo el compromiso anteriormente transcrito y la comisión negociadora del convenio colectivo empresa aprobó en fecha 26 de diciembre de 2023 **el texto refundido del convenio colectivo de la empresa SELECT SERVICE PARTNER SAU para el centro de trabajo del aeropuerto REINA SOFÍA Tenerife Sur**, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, que a continuación se transcribe:

ÍNDICE

ARTÍCULO 1º:	ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL
ARTÍCULO 2º:	ÁMBITO TEMPORAL Y APLICACIÓN
ARTÍCULO 3º:	RELACIONES LABORALES
ARTÍCULO 4º:	JORNADA
ARTÍCULO 5º:	HORARIOS DE TRABAJO
ARTÍCULO 6º:	DESCANSO DIARIO
ARTÍCULO 7º:	DESCANSO SEMANAL
ARTÍCULO 8º:	HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 9º:	VACACIONES
ARTÍCULO 10º:	BOLSA DE VACACIONES
ARTÍCULO 11º:	PAGAS EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 12º:	LICENCIAS Y PERMISOS
ARTÍCULO 13º:	LICENCIAS POR MATERNIDAD
ARTÍCULO 14º:	EXCEDENCIA VOLUNTARIA
ARTÍCULO:	EXCEDENCIAS POR ENFERMEDAD DE PADRES CONYUGES, HIJOS O PERSONAS A CARGO
ARTÍCULO 16º:	EXCEDENCIAS ESPECIALES
ARTÍCULO 17º:	JUBILACIÓN
ARTÍCULO 18º:	JUBILACIÓN PARCIAL
ARTÍCULO 19º:	COMPETENCIAS COMITÉ DE EMPRESA

ARTÍCULO 20º:	UNIFORMES DE TRABAJO
ARTÍCULO 21º:	AYUDA FAMILIAR POR FALLECIMIENTO
ARTÍCULO 22º:	SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD LABORAL
ARTÍCULO 23º:	COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD
ARTÍCULO 24º:	ARTICULO 24. PROMOCIÓN ECONÓMICA (en virtud del acuerdo en conflicto colectivo de fecha 31/3/2008).
ARTÍCULO 25º	MANUTENCIÓN
ARTÍCULO 26	HORAS NOCTURNAS
ARTÍCULO 27º	TRABAJADORES ESPECÍFICAMENTE NOCTURNOS
ARTÍCULO 28:	CALENDARIO LABORAL
ARTÍCULO 29º:	CONTRATACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL
ARTÍCULO 30º:	MODALIDADES DE CONTRATACIÓN
ARTÍCULO 31º:	VERSATILIDAD
ARTÍCULO 32º:	COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL
ARTÍCULO 33º:	OBLIGACION DE CUBRIR VACANTES
ARTÍCULO 34º:	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
ARTÍCULO 35º:	AYUDA AL CALZADO Y UNIFORME DE TRABAJO
ARTÍCULO 36º:	PLUS DE TRANSPORTE
ARTÍCULO 37º:	COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE
ARTÍCULO 38º:	FIESTA DE NAVIDAD
ARTÍCULO 39º:	TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA
ARTÍCULO 40º:	DE LOS SINDICATOS
ARTÍCULO 41º:	DE COMITE DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL
ARTÍCULO 42º:	GARANTÍAS, PRACTICAS ANTISINDICALES, DISPOSICIÓN GENERAL
ARTÍCULO 43º:	COMISIÓN PARITARIA, DEFINICIÓN Y FUNCIONES
ARTÍCULO 44º:	COMPOSICIÓN DE LA COMISION PARITARIA.
ARTÍCULO 45º:	COMPOSICIÓN, ELECCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITE DE EMPRESA.
ARTÍCULO 46 °	PLAZO DE PREAVISO
ARTÍCULO 47º:	COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN
ARTÍCULO 48º:	DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS
ARTÍCULO 49º	GRUPOS SALARIALES: A EFECTOS RETRIBUTIVOS, SE CLASIFICA LA PLANTILLA DE LA EMPRESA
ARTÍCULO 50º	SALARIOS SALARIOS. CONDICIONES ECONÓMICAS Y REVISIÓN SALARIAL
ARTÍCULO 51º:	FONDO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES
ARTÍCULO 52º:	DERECHOS A LAS AYUDAS DEL FONDO SOCIAL
ARTÍCULO 53:	FALTAS Y SANCIONES
ARTÍCULO 54:	PAZ LABORAL

DISPOSICIONES ADICIONALES

ARTÍCULO 1º: ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo afecta a la empresa "Select Service Partner, S.A.U." y a sus trabajadores en el centro de trabajo del Aeropuerto Reina Sofía, en el Municipio de Granadilla de Abona, Tenerife.

A efectos de revisión salarial quedará excluido del presente convenio el personal cuya categoría profesional no está recogida en el artículo 48 del presente convenio, cuyas condiciones salariales serán pactadas individualmente con la Dirección General de la Empresa y que se relacionan a continuación a título de ejemplo: Director Gerente, Director y Responsables de Operaciones, Jefe de RR.HH. y Controller.

ARTÍCULO 2º: ÁMBITO TEMPORAL Y APLICACIÓN.

El presente convenio tendrá una duración de seis años, del 1 de Enero de 2023 al 31 de diciembre de 2028. Entrará en vigor en el momento de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP), salvo en aquellos aspectos para los que se establezcan otros términos en el presente convenio. Las condiciones económicas empezarán a regir desde la fecha acordada por las partes.

El Convenio se entenderá prorrogado por periodos de un año, medie o no denuncia del mismo, por cualquiera de las partes.

En el caso de denunciarse, se notificará a la otra parte con al menos tres meses de antelación a su vencimiento inicial o de las vigencias prorrogadas.

El presente texto refundido sustituye íntegramente el convenio colectivo de empresa publicado en el BOP de 14 de julio de 2011.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de la empresa en el Aeropuerto Tenerife Sur, cafeterías, bares y restaurantes, establecimientos de servicio de comida y bebida que SELECT SERVICE PARTNER SAU explote en dicho recinto aeroportuario.

Las normas establecidas en presente Convenio Colectivo afectarán a la totalidad de la plantilla de trabajadores en la Empresa "SELECT SERVICE PARTNER, S.A.U." en el Aeropuerto de Reina Sofía, para cuyas relaciones de trabajo en lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería, Convenio Colectivo Provincial De Santa Cruz de Tenerife para el sector de Hostelería y la restante legislación que regula la relación laboral.

ARTÍCULO 4º: JORNADA.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales, distribuidas en cinco días a razón de 8 horas diarias. La Empresa podrá concertar contratos de duración determinada, con distribución irregular de la jornada diaria en la semana, pudiendo superar el máximo de ocho horas diarias dentro los límites diarios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La jornada diaria de trabajo será continuada, y entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, habrán de transcurrir como mínimo 12 horas, a excepción del cambio de turno, en el que no se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido de una jornada a la otra, siempre y cuando el tiempo no sea inferior a 8 horas

Para los supuestos en que, por cualquier causa, el trabajador realice una jornada diaria distinta a la que consta en los turnos quincenales publicados, se cumplimentará y firmará el documento correspondiente de cambio de turno entre personas trabajadoras, que se remitirá al departamento de operaciones para su control y archivo donde se dejará constancia de:

- Fecha.
- unidad de trabajo.
- la hora de entrada y de salida.
- las razones que motivan el cambio de horario y/o turno (prolongación/reducción de la jornada, incidencias vuelos, ausencia de compañero, etc.).
- firma del trabajador.
- firma del responsable de la unidad o superior.

Este documento, no obsta, a la obligación de la persona trabajadora de cumplimentar el parte ordinario de asistencia diaria de trabajo, actualmente implantado y al cumplimiento del deber de fichaje, siendo todos ellos de obligado e indistinto cumplimiento.

ARTÍCULO 5º: HORARIOS DE TRABAJO.

1.- Características de los horarios:

Los horarios de trabajo los fijará la empresa por departamentos. Los horarios de trabajo serán de dos semanas, en turnos rotativos, rotación que se verificará de conformidad con los horarios de apertura previstos en el calendario laboral.

Con el fin de que el Comité de Empresa pueda verificar si los horarios de trabajo dan cumplimiento a lo establecido en el presente Convenio, la empresa los entregará al mismo con seis días de antelación a su publicación en el tablón de anuncios, debiendo éste comunicar a la Empresa en el plazo de cuatro días las objeciones que existieren, a

falta de lo cual se les tendrá por conformes. Antes de cada cambio de turno los horarios deberán estar expuestos en el tablón de anuncios con tres días de antelación a la fecha del cambio de los mismos.

2.- Excepciones:

El sistema de horarios y turnos establecidos, no podrán ser modificados sino en los siguientes supuestos:

a.- Inasistencia o ausencia de trabajador/es, tanto por Incapacidad Temporal, como por ausencias justificadas o no, en caso de no mediar comunicación de cinco días previos a la fecha de inicio del turno: en este supuesto se permitirá modificar el turno a un trabajador durante el tiempo que dure el resto de la quincena de trabajo del trabajador ausente. Transcurrido dicho turno quincenal no se podrán modificar turnos a ningún trabajador por la subsistencia de dicha ausencia; la Empresa, para hacer frente a dicha contingencia, podrá ampliar la jornada del personal contratado a tiempo parcial, durante el periodo de duración de tal situación, modificando el turno del trabajador, todo ello, sin perjuicio de que la empresa pueda tomar otras medidas diferentes a las señaladas dentro de estos límites.

Se habrá de procurar que no siempre se vea afectado el mismo trabajador por la ausencia de un compañero, asignando los cambios de turnos entre los trabajadores de la forma más equitativa posible.

b.- Acuerdos alcanzados por la Comisión de Turnos

c.- Los Acuerdos alcanzados entre dos o más trabajadores, cuando no afecten al resto de la plantilla. En caso contrario la Comisión de Turnos será la competente para aceptar previamente los acuerdos del personal en esta materia.

d.- Por circunstancias objetivas externas, que requieran la obligación de modificar los turnos de una unidad productiva, estando en tal caso, previa acreditación por la Comisión de Turnos, encargada a adecuar los turnos atendiendo a las nuevas necesidades en el plazo máximo de 15 días.

Hasta que se alcance el oportuno acuerdo al respecto, se aplicarán los turnos y horarios de conformidad con el Convenio de la Empresa y el Calendario Laboral.

Se entiende por circunstancias objetivas externas, entre otras, las siguientes: Obras en las Instalaciones, Instrucciones de la Dirección del Aeropuerto, Alteraciones en la Planificación de los vuelos etc., que afecten a los horarios de apertura, y a las necesidades y funcionamiento normal de la empresa.

e.- Los correturnos se regirán por las normas y cuantías que se pacten por la Comisión de Turnos.

3.- Comisión de Turnos.

Se constituye una Comisión de Turnos, de carácter paritaria, integrada por tres miembros del Comité de Empresa y tres representantes de la Empresa, con los cometidos y competencias que en adelante se le atribuyen, y que se reunirán, como mínimo cada cuatro meses.

Durante un mes se estudiarán las posibles soluciones, cuando la inasistencia justificada o no de un trabajador conlleve alteraciones en los turnos de más de un trabajador. Dichas incidencias se tratarán de corregir en la reunión de la Comisión de Turnos.

ARTÍCULO 6º: DESCANSO DIARIO.

Los trabajadores de la Empresa que estén afectados por el presente Convenio Colectivo, y presten servicios más del 70% de la jornada de 8 horas diarias, tendrán derecho a un descanso dentro de su jornada laboral de 15 minutos para el desayuno, 30 minutos para el almuerzo ó 30 minutos para la cena, comidas que se realizarán en el lugar que la empresa designe.

El personal tendrá derecho a 30 minutos de descanso para el almuerzo y a la manutención de la cena cuando su jornada diaria de ocho (08) horas se prolongue más de una hora y se añadirán 30 minutos de descanso para la cena en el caso de que fuese la jornada superior a 10 horas.

Dicho período de descanso, destinado a la finalidad indicada, será computado como jornada efectiva de trabajo.

A los efectos de aplicar este artículo se considerará cada turno cuando el inicio de la jornada sea en las siguientes franjas horarias:

- 1) Turno de mañana, inicio entre las 04.00 am y las 11.00 horas, ambas inclusive
- 2) Turno de tarde: inicio a partir de las 11.00 hasta las 19.00 horas inclusive
- 3) Turno de noche: inicio a partir de las 22.00 y las 24.00 horas

Las anteriores consideraciones en materia de consideración de horario de los diferentes turnos lo es los solos efectos de aplicar este precepto del descanso diario, en modo alguno afecta a la regulación de las horas nocturnas en los términos establecidos en el artículo 26 del presente Convenio

ARTÍCULO 7º: DESCANSO SEMANAL.

Se establece un descanso semanal de dos días consecutivos y rotativos, salvo que por especial configuración de los turnos no sea posible respetar tal rotación. Se podrán excluir de los posibles días de descanso aquellos de mayor volumen de trabajo en la empresa.

En todo caso, al menos en la cuarta quincena, podrán asignarse al trabajador los mismos días de descanso que en la primera quincena, cuando los turnos sean quincenales. Si se establecieran los horarios de trabajo (turnos) de forma semanal, la repetición del descanso podrá establecerse en la cuarta semana.

ARTÍCULO 8º: HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se acuerda la realización de horas extraordinarias a iniciativa de la Empresa en todos aquellos casos en que, de manera imprevista, debido principalmente a retrasos en los vuelos, avería de los aviones, accidentes u otras circunstancias análogas, la actividad normal de la empresa se vea incrementada esporádicamente por la gran afluencia de clientes afectados por tales circunstancias.

A excepción de lo anterior, las horas extraordinarias serán voluntarias y de libre aceptación por el trabajador.

Cada hora extraordinaria será abonada con descanso compensatorio equivalente a la hora ordinaria en el plazo máximo de dos meses a contar desde el final del mes en el que se haya realizado la hora extraordinaria; trascurridos esos dos meses sin haberse concedido a la persona trabajadora el descanso compensatorio se abonará cada hora extraordinaria a razón de 18 € brutos, valor fijo para todas las categorías y puesto de trabajo de la empresa, salvo pacto individual empresa- trabajador/a disponiendo otra fecha de descanso compensatorio (acumulándolo en jornadas completas, etc.).

El disfrute del descanso compensatorio no lo podrá disponer la empresa en una jornada en curso cuando el trabajador no haya trabajado al menos el 60% de la jornada diaria del día afectado.

Los párrafos anteriores serán aplicables a las prolongaciones de jornada realizadas de mutuo acuerdo empresa-trabajador/a.

El cómputo de horas extraordinarias se realizará día a día quedando en poder del trabajador que la realice copia del parte firmado por su superior, cuyo original se archivará en el departamento de operaciones de la empresa, remitiéndose copia mensual al comité de empresa.

ARTÍCULO 9º: VACACIONES.

1.- Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días anuales, o la parte proporcional al tiempo trabajado.

Dado que existen anualmente 14 días festivos no recuperables (12 nacionales y autonómicos, más 2 de ámbito local), se establece que de estos 14, 5 días se acumularán necesariamente al período de vacaciones reglamentario a efectos de disfrutar 35 días ininterrumpidos.

Los 9 restantes más 2 días adicionales, 11 en total, se disfrutarán en caso de no percibirse la Bolsa de Vacaciones.

En todo caso la opción entre el disfrute de los 11 días (9+2) o la percepción de la cantidad económica por dichos días, corresponderá al trabajador/a.

El personal de administración, que sí disfruta de los 11 días festivos y no percibe bolsa de vacaciones, disfrutará los 2 días adicionales como días de asuntos propios.

El periodo de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

La persona trabajadora que opte por el disfrute de los 46 días deberá comunicarlo a la empresa con 15 días de antelación a la fecha del sorteo o, en todo caso, a la asignación de los turnos vacacionales.

En el último trimestre del año se elaborará en cada departamento de la empresa el calendario de vacaciones correspondiente al año siguiente. Los cupos se establecerán en negociación conjunta entre la empresa y el comité, adjudicándose los turnos de vacaciones a los trabajadores por sorteo. Las parejas de hecho y de derecho disfrutarán el periodo de vacaciones de forma conjunta.

2.- Para cada anualidad, el sorteo de los cupos vacacionales se realizará atendiendo a un sistema de rotación por puntos como se describe a continuación:

La empresa entrega al comité de empresa las fechas de los cupos vacacionales del año con la distribución de los periodos de disfrute.

Los responsables de cada Unidad de trabajo, tras la oportuna reunión con la plantilla a su cargo, acordarán la distribución de los cupos dentro del periodo antes dicho, utilizando el sistema de rotación por puntos

En la actualidad cada mes del año tiene asignada una puntuación, de forma que los trabajadores de la unidad, por orden de mayor a menor en función de la puntuación acumulada hasta el año anterior, irán eligiendo el periodo de vacaciones que prefiere dentro de los cupos establecidos.

En caso de empate elegirá primero el trabajador con mayor puntuación acumulada generada en los dos últimos años, o de ser necesario tres, en que este sistema se estuviera llevando a cabo. Si, aun así, no se disolviese el empate, escogería primero el trabajador de mayor antigüedad.

Este reparto se verificará teniendo la precaución de garantizar el personal suficiente en las Unidades durante los periodos vacacionales.

La propuesta resultante se entregará a la empresa con 7 días de antelación a la reunión a celebrar entre la misma y el Comité para establecer y aprobar el calendario vacacional.

Este sistema regirá por trienios, de forma que, llegado el 31 de diciembre de 2013, se reanudará el sistema de cupos para las vacaciones por tres años más y así sucesivamente; si alguna de las partes comunicara a la otra con dos meses de antelación al 31 de diciembre del año, su disconformidad con este sistema, automáticamente se aplicará el sistema de vacaciones establecido en apartado 1 de este artículo.

3.- La empresa estará obligada a entregar por escrito, a los trabajadores el parte que determina el período de vacaciones, antes del inicio de las mismas. Así mismo, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar conformidad al mismo. Además, serán de aplicación las siguientes normas:

a.- Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

b.- El trabajador cuyo periodo de vacaciones se vea afectado por un proceso de IT (Incapacidad Temporal), disfrutará de sus vacaciones de conformidad con la legalidad vigente.

ARTÍCULO 10º: BOLSA DE VACACIONES.

Para aquellos trabajadores que no disfruten de los 11 días que contempla el artículo 9 del presente Convenio, como días opcionales, se establece una compensación económica de 1.063,15 € para el año 2023 que se percibirá al inicio del disfrute de las vacaciones.

Las Partes firmantes reconocen expresamente que la regulación de las Vacaciones (duración, establecimiento y retribución) contenida en este convenio, rige sin excepción alguna para esta empresa, sin que sea de aplicación ni total ni parcialmente lo que dispone el actual Convenio Colectivo Provincial de Santa Cruz de Hostelería de Hostelería en materia de vacaciones, por cuanto constituye en cómputo global una mejora sobre la misma.

ARTÍCULO 11º: PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de tres pagas extraordinarias anuales, que consistirán en Salario Base más el complemento de antigüedad. Se abonarán dichas pagas extraordinarias entre los días 1 y 15 de los meses de Abril, Agosto y Diciembre. La empresa y los trabajadores podrán pactar el prorrateo de las pagas extraordinarias durante las doce mensualidades del año, comunicándolo al Comité de Empresa.

El período de devengo será para la paga extra de Abril, desde el 01 de abril del año anterior hasta el 31 de marzo del año del pago; para la de Agosto desde el 01 de agosto del año anterior hasta el 31 de julio del año del pago, y para la de Diciembre desde el 01 de Enero hasta el 31 de Diciembre del año de pago.

Las nuevas fechas de abono de las pagas extras y sus periodos de devengo, no suponen alteraciones cuantitativas, en cómputo anual, respecto a las establecidas en el antiguo convenio.

El personal que se incorpore a la empresa tras la firma de este convenio tendrá las tres pagas extraordinarias prorrateadas en cada una de las mensualidades normales, cobrando de esta forma doce mensualidades al año.

El personal que adquiera la condición de fijo de plantilla, y tras un año de permanencia efectiva en la empresa, podrá solicitar la distribución de sus devengos en quince pagas anuales, o las estipuladas en ese momento, preavisando a la empresa por escrito, antes del 30 de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 12º: LICENCIAS Y PERMISOS.

Sin perjuicio de las licencias y permisos estipulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y resto de la legislación vigente, las personas trabajadoras afectadas por este convenio, tendrán derecho a licencia retribuida en los casos que se establecen a continuación hasta el número de días que se indica:

- 1.- Por matrimonio del trabajador/a, 15 días.
- 2.- Por matrimonio de un hijo/a, 2 días.
- 3.- Por matrimonio de un hermano, 1 día.
- 4.- Por fallecimiento de conyugue o conviviente acreditado, padre – madre, hijos/as y hermanos/as, 6 días.
- 5.- Por fallecimiento de padre-madre política, hijos/as y hermanos/as políticos, tíos, sobrinos y abuelos, 2 días.
- 6.- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requieran hospitalización del cónyuge, hijos/as, padre- madre del trabajador/a o personas que convivan con este, y se encuentren a su cargo, siempre y cuando se pueda acreditar, 7 días.
- 7.- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requieran hospitalización de padre-madre políticos, hermanos políticos, abuelos políticos y hermanos, 2 días.
- 8.- Por cambio de domicilio del trabajador/as, 1 día.
- 9.- Por con concurrencia a exámenes: El tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.
- 10.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
- 11.- Por el tiempo imprescindible para la asistencia del trabajador/a a juicios y conciliaciones, o requerimientos de la Autoridad Laboral competente.

Ambas partes acuerdan para clarificar el disfrute de los permisos por *enfermedad o intervención quirúrgica que requieran hospitalización*, se concederá el permiso en aquellas enfermedades o intervenciones quirúrgicas que necesiten hospitalización o parte acreditativo de reposo absoluto.

El trabajador tendrá la opción de acogerse a la licencia retribuida de los apartados durante la hospitalización del familiar, o bien a partir de la fecha de alta hospitalaria, aportando comunicación a la empresa de dicha opción.

12.- Las personas trabajadoras que se encuentren en la situación de disfrute del periodo de lactancia de sus hijos/as podrán elegir entre la disminución de la jornada (artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores) y la acumulación de las horas de lactancia. En este caso, los criterios serán:

- El periodo de acumulación empezará a contar desde el término del descanso por maternidad o desde el término de las vacaciones que, de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a, se hayan acumulado al periodo de maternidad.
- La acumulación será de 14 días, pudiéndola disfrutar indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
- La acumulación será de 14 días, pudiéndola disfrutar indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen en la empresa.

Los permisos se disfrutarán a partir del día siguiente al hecho causante, y en los establecidos en los apartados 4, 5, 6 y 7, (fallecimiento de familiares o enfermedad o intervención quirúrgica de familiares), se disfrutarán por la persona trabajadora tantas veces al año como las situaciones de enfermedad que generan dicho derecho se produzcan, sin absorber en ningún caso el descanso semanal o vacaciones de la persona trabajadora en su disfrute.

ARTÍCULO 13º: LICENCIAS POR MATERNIDAD y PATERNIDAD.

En los supuestos de nacimiento/o adopción de Hijo/a, cada progenitor dispondrá de los permisos y licencias que establece la legislación vigente en cada momento.

Las empresas abonarán en concepto de natalidad por cada hijo/a, la cantidad de 40,90 € brutos que se harán efectivas después del nacimiento y/o adopción, y en el momento que la persona trabajadora lo reclame.

ARTÍCULO 14º: EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a Excedencia voluntaria, cuando lleven trabajando en la Empresa un mínimo de un año.

La excedencia no podrá ser superior a cinco años, causando baja definitivamente en la Empresa el excedente que no solicite reintegro con una antelación no inferior a 30 días a la fecha de vencimiento si la excedencia es superior a un año, y de 15 días si es igual o inferior a este plazo.

Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los tres primeros años.

En el caso de periodos de excedencia diferentes, se irán acumulando y cuando superaren en cómputo global los tres años, el próximo periodo no tendrían derecho a reserva de puesto de trabajo.

Al término de la excedencia el trabajador ocupará su plaza en el mismo centro de trabajo si estuviera dentro del plazo de tres años, entendiéndose por ello que la plaza de un trabajador en tal situación no podrá ser amortizada por la Empresa en ese tiempo. La excedencia deberá ser solicitada con una antelación de 30 días.

B) El excedente podrá incorporarse a su puesto de trabajo antes de la fecha prevista en su excedencia, siempre que haya transcurrido la mitad del tiempo de la excedencia concedida y lo permitan las condiciones en que haya sido contratado su posible sustituto, o bien exista acuerdo entre aquel y éste, debiendo solicitarla con una antelación de 30 días.

C) En estos casos, así como en los definidos en el artículo siguiente se acomodarán a las siguientes condiciones:

- 1) Durante el período de excedencia, no se acumulará antigüedad.
- 2) Agotado el período de excedencia, no podrá solicitarse otro antes de un año.

ARTÍCULO 15º: EXCEDENCIAS POR ENFERMEDADES DE PADRE/MADRE, CONYUGE, HIJOS/AS O PERSONAS A SU CARGO.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que lleven trabajando un año en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria en los casos de enfermedades graves de padres, cónyuges, hijos, o personas a su cargo. Deberán acreditar de forma fehaciente los supuestos que dan lugar a esta excedencia, cuya duración no podrá ser superior al tiempo indispensable para atender la circunstancia que la motiva, debiendo el trabajador reintegrarse a su puesto de trabajo en cuanto remita la ineludible necesidad, con un preaviso de 15 días.

ARTÍCULO 16º: EXCEDENCIAS ESPECIALES.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a las excedencias previstas en la legislación vigente en cada momento.

En los supuestos de las excedencias previstas en el artículo 46, apartado 1 y 4 y en el artículo 48 en su apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores y en concordancia con la ley Orgánica de Libertad Sindical; teniendo en cuenta que las responsabilidades sindicales se estructurarán a nivel insular o superior y los cargos públicos se concretan en Ayuntamientos, Cabildos, Órganos Autonómicos y Parlamentos, si al término de la excedencia el trabajador/a excedente no se reincorporara a su puesto de trabajo en tiempo y forma según la Legislación vigente, su sustituto, si lo hubiere, ocupará la plaza en la empresa, como trabajador fijo de la misma.

ARTÍCULO 17º: JUBILACIÓN.

Al cesar un trabajador en la empresa por jubilación y siempre que haya prestado servicios ininterrumpidos para la empresa durante los últimos ocho años, se le concederá un premio de acuerdo con la siguiente escala:

- | | |
|--------------------------------|---|
| a) A los 61 años de edad | 20 meses de salario base más antigüedad |
| b) A los 62 años de edad | 18 meses de salario base más antigüedad |
| c) A los 63 años de edad | 16 meses de salario base más antigüedad |
| d) A los 64 años de edad | 14 meses de salario base más antigüedad |
| e) A los 65 años de edad | 06 meses de salario base más antigüedad |
| f) A los 66 años de edad | 03 meses de salario base más antigüedad |

Este premio se concederá exclusivamente cuando la persona trabajadora haya hecho efectiva su jubilación hasta un año antes (12 meses) a la edad de jubilación exigida que resulte de aplicación en cada caso. (ejemplo: si una persona trabajadora tuviera como fecha de accesos a la jubilación ordinaria el 5 de mayo de 2025, para percibir este premio deberá haberse acogido a la jubilación anticipada antes del 5 de mayo de 2024)

ARTÍCULO 18. JUBILACIÓN PARCIAL.

La jubilación parcial de la persona trabajadora se regirá por lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Las partes regulan los siguientes trámites:

- A) la persona trabajadora interesada en acceder a la jubilación parcial cursará, con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista para la jubilación, solicitud de la misma ante la Seguridad Social, informando a la empresa mediante entrega de la solicitud de jubilación presentada.

- B) Cuando la entidad gestora de la Seguridad Social comunique a la persona trabajadora que reúne los requisitos para proceder a la jubilación parcial y le informe de la cuantía que pudiera corresponderle, lo pondrá en conocimiento de la empresa. A continuación, ésta procederá a comunicarle la estimación del importe de su retribución mensual como consecuencia de la modificación del contrato a tiempo parcial a la realización del porcentaje de la jornada de trabajo que la persona trabajadora le indique, calculándose sobre el 100 % de los conceptos salariales fijos y la media de los seis meses anteriores de los conceptos salariales variables, excluyendo del cómputo las horas extraordinarias de cualquier tipo, así como los descansos trabajados.
- C) Una vez obtenidos los datos a que se refiere el punto anterior, la persona trabajadora decidirá si acepta esta modalidad de jubilación y comunicará a la empresa su decisión, siendo la misma de carácter irrevocable.
- D) Adoptada la decisión de jubilarse parcialmente por la persona trabajadora, la empresa procederá a modificar su contrato de trabajo mediante la reducción de la jornada ordinaria anual, y la empresa suscribirá el oportuno contrato de relevo con la jornada y duración que corresponda conforme a la legalidad vigente.

El puesto de trabajo del trabajador relevista puede ser el mismo del trabajador sustituido, uno similar, o cualquier otro en la empresa, dentro del mismo grupo profesional o de categoría profesional equivalente al que se jubila parcialmente, si bien en todo caso ha de existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

- E) Hasta que la persona trabajadora jubilada parcialmente cumpla la edad de jubilación plena, los servicios que le corresponda prestar en atención a la jornada de trabajo pactada, se acumularán cada año para su realización de forma continuada y en jornada completa. Para ello, la Empresa preavisará, con una antelación mínima de 2 meses a su realización, el periodo de actividad en cada anualidad durante la cual el trabajador jubilado parcialmente prestará los servicios.
- F) Las retribuciones de la persona trabajadora jubilada parcialmente se calcularán en atención proporcional a su nueva jornada de trabajo, y se abonará prorrateada en cada mensualidad de trabajo efectivo, hasta alcanzar la jubilación total, todo ello de conformidad con los importes establecidos en el Convenio Colectivo en cada momento.

ARTÍCULO 19º.- COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

La información prevista en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores le será facilitada al Comité de Empresa con carácter trimestral, y le será entregado los días 20 por escrito. Con las únicas excepciones que se establecen a continuación en este artículo, que le serán entregadas los días 10 de cada mes:

- 1) Sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- 2) Conocer los modelos de Contratos de trabajo escritos que utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 3) Ser informado de todas las sanciones impuestas a los trabajadores.

- 4) Conocer el balance de las ventas brutas mensuales, sobre el arqueo diario de la producción por venta.

ARTÍCULO 20º: UNIFORMES DE TRABAJO.

A) La Empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal 2 uniformes dentro del tercer trimestre de cada año, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados.

Todo el personal queda obligado a utilizar el uniforme asignado al puesto de trabajo única y exclusivamente dentro de las dependencias de la empresa y en horas de su jornada laboral. Igualmente estarán obligados a mantener estos en perfecto estado de uso. En el hipotético caso que el trabajador utilizara el uniforme o parte del mismo, o acreditaciones identificativas relacionadas con su puesto de trabajo, en el trayecto de su domicilio al centro de trabajo, éste se compromete a utilizar el mismo en condiciones de máximo respeto y dignidad.

B) La calidad y el diseño de los uniformes será competencia exclusiva de la Empresa y corresponderán al de las marcas de las unidades que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio Colectivo en el centro de trabajo del Aeropuerto de Reina Sofía. La Empresa se compromete a enseñar previamente los uniformes que llevará el personal al Comité de Empresa, uniformes que en todo caso deberán respetar la dignidad de la persona del trabajador.

D) Las taquillas de los vestuarios estarán numeradas, existiendo un duplicado de las llaves en la oficina de personal de la empresa.

E) El trabajador cuidará en todo momento de su aseo personal y estará obligado a cumplir con la normativa legal vigente en este aspecto como Manipulador de Alimentos. El trabajador, comunicará el vencimiento del mencionado carné de manipulador, con dos meses de antelación a la fecha de caducidad, a los fines de que por parte de la empresa convoque un curso para adquirir o renovar carné de Manipulador de alimentos, sólo en el caso de que el número de personas a renovar o adquirir dicho carné alcance un 30% de la plantilla.

ARTÍCULO 21: AYUDA FAMILIAR POR FALLECIMIENTO.

Corresponderá esta gratificación a la viuda o viudo, o al conviviente que así lo acreditará cuando el trabajador fallezca en situación en activo en la empresa, con la siguiente cuantía:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| a) De 05 a 10 años de antigüedad: | en 2,5 mensualidades de salario garantizado real. |
| b) De 11 a 20 años de antigüedad: | en 03 mensualidades de salario garantizado real. |
| c) De 21 a 30 años de antigüedad: | en 04 mensualidades de salario garantizado real. |
| d) De 31 a 40 años de antigüedad: | en 05 mensualidades de salario garantizado real. |

Y, así sucesivamente en la misma proporción. Si no existiera cónyuge, tendrán derecho a las citadas prestaciones los hijos menores del trabajador, y en su defecto los padres del mismo o hermanos incapacitados que dependieran económicamente del trabajador.

ARTÍCULO 22º: SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD LABORAL.

1.- La Empresa suscribirá con una compañía de seguros, una póliza de seguros colectivo de vida para todo el personal, la cual garantizará a los herederos legales, o persona que el trabajador designe específicamente, un capital por una sola vez de, 15.000 € (QUINCE MIL Euros) si aconteciera el fallecimiento antes de producirse su jubilación. Igualmente percibirá el trabajador por una sola vez, la misma cantidad, en caso de declararse por los Organismos Oficiales competentes, alguna de las incapacidades especificadas en el seguro complementario.

Las garantías de riesgo establecidas en la póliza, serán las siguientes

- Seguro principal por fallecimiento.
- Seguro complementario de incapacidad permanente total y absoluta o gran invalidez.

2.- En el caso de aquellos trabajadores de nuevo ingreso que por sus características especiales e intervenciones quirúrgicas, etc. no fueran admitidos en la cobertura del riesgo de la póliza, en sus dos garantías, o, tan solo, en una de ellas, por la compañía aseguradora, la Empresa en este caso, quedará eximida y, por tanto, quedara exenta de toda responsabilidad, ya que estos trabajadores no entrarían a formar parte del riesgo de la póliza. De la exclusión que efectuó la compañía de seguros, la Empresa, una vez tenga conocimiento de las mismas, dará cuenta al Comité de Empresa y al propio trabajador por escrito.

3.- La Empresa estará obligada a cursar propuestas de inclusión en la Póliza al término del periodo de prueba de los trabajadores que sean contratados, y estarán cubiertos en el riesgo garantizado por la póliza, en el caso de que no sean excluidos por la compañía, tan pronto como esta emita los correspondientes certificados individuales. Por tanto, si el trabajador de nueva contratación falleciera o fuera declarado incapacitado para el trabajo, durante el período de prueba o en el tiempo que tarde la Compañía aseguradora en asumir el riesgo que, en ningún caso podrá exceder de 60 días, la Empresa se eximirá en ambos casos, por tanto, quedara exenta de toda responsabilidad.

4.- En el supuesto de que este Convenio Colectivo o posteriores se acordara modificar expresamente el capital garantizado de la póliza, con respecto al establecido en el Convenio anterior, el nuevo capital de indemnización acordado, no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a la fecha de la firma por parte de la comisión negociadora del texto íntegro del nuevo convenio. El seguro de vida a que se hace referencia en este artículo se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo dará origen la baja del trabajador de la póliza del seguro sin que por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir importe en su día garantizado.

ARTÍCULO 23º: COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

El complemento de antigüedad quedó congelado en los términos del artículo 22 del Convenio Colectivo de esta Empresa para el año 1999.

Se respetarán los derechos que al amparo del citado precepto se hayan consolidado por parte de los trabajadores, y a partir de la entrada en vigor del presente convenio desaparece, y no será devengado, complemento de antigüedad alguno por los trabajadores de la empresa, salvo para el siguiente supuesto:

El personal de nuevo ingreso con posterioridad a la firma del presente convenio, una vez alcance un periodo de permanencia en la empresa de seis años, percibirá un complemento mensual de antigüedad cuya cuantía coincidirá con la prevista para el tramo de seis (6) años en la tabla anexa, y no se tendrá derecho a consolidar ningún tramo superior de antigüedad, que quedará congelada en dicho tramo de seis años.

Categoría	Complemento
Profesional	6 años de antigüedad
I	113,61 €
II	108,54 €
III	101,91 €
IV	95,99 €
V	85,56 €
VI	0,00 €

ARTÍCULO 24. PROMOCIÓN ECONÓMICA.

El personal con categoría profesional y puesto de trabajo de “ayudante” en unidades de ventas y/o producción, al alcanzar los 10 años de prestación de servicios en a la empresa, pasarán a ostentar la categoría profesional inmediatamente superior de “dependientes, con arreglo a las siguientes condiciones:

1º.- el trabajador/a percibirá la retribución correspondiente a dicha categoría, dado que desarrollarán las funciones de dependiente, a tenor de lo indicado en ellos descripción de ese puesto de trabajo.

2º.- Si existiera una vacante real en la categoría superior, el/la trabajador/a desempeñar efectivamente las competencias de dicho puesto de trabajo, si bien el/la trabajador/a se obliga a recibir la formación precisa para el desempeño del puesto; en caso de no superar la formación y no reunir condiciones para el desempeño, continuará en su puesto de ayudante, cubriendo la empresa nuevamente esa vacante, mediante el proceso y los criterios de objetividad, formación, aptitud, actitud, antigüedad y equilibrio etc.

El trabajador/ar que exceda por esta vía al puesto de dependiente, conservará una polivalencia funcional, entendida como la disponibilidad para realizar en su jornada laboral, algunas funciones propias de la categoría profesional inferior a la que ostenta, dentro de los límites de la movilidad funcional descendente

ARTÍCULO 25: MANUTENCIÓN.

Todo trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a efectuar sus comidas, de conformidad con el Artículo 6 de este texto, en el lugar que a dicho fin indique la empresa, sin que por este concepto se le detraiga cantidad alguna.

a.- El personal que no efectúe sus comidas en el lugar designado por la empresa no podrá reclamar compensación económica en concepto de manutención.

b.- La manutención, se ajustará a lo siguiente:

1.-La Empresa, con la asistencia técnica de los servicios médicos de la Mutua Laboral a la cual perteneciera y el Comité de Empresa, vigilarán que esta manutención sea sana y variada.

2.- El trabajador podrá comer en cualquiera de las unidades del centro de trabajo, bajo las directrices que en cada momento establezca la empresa en orden a no afectar el normal desenvolvimiento de la actividad en las unidades y su atención al cliente. En consecuencia, el trabajador podrá solicitar su comida sin afectar a las calidades establecidas en los manuales de la empresa para el servicio al público y el lugar de consumición será el que a tal fin designe la empresa. A efectos meramente indicativos se señala que en la actualidad es la zona de terraza ubicada sobre el Café y Tapas Tierra y Burger King Tierra.

ARTÍCULO 26º: HORAS NOCTURNAS.

Tendrán la consideración de horas nocturnas, todas las realizadas entre las 22 y las 06 horas. Estas horas serán retribuidas con un 50% de incremento salarial para los trabajadores diurnos que realicen trabajos nocturnos.

ARTÍCULO 27º: TRABAJADORES ESPECÍFICAMENTE NOCTURNOS.

Los trabajadores que desempeñen trabajos fijos nocturnos, desde las 22 horas hasta las 06 horas de la mañana, se considerarán, a efectos económicos, en la clasificación inmediata superior a la que vienen ostentando, no siéndoles aplicable el incremento del 50% del artículo anterior.

ARTÍCULO 28º: CALENDARIO LABORAL.

Anualmente, en los dos últimos meses de cada año, la Comisión de Turnos elaborará el Calendario laboral para el año siguiente de los distintos departamentos de la Empresa. El Calendario Laboral deberá estar expuesto en el tablón de anuncios para conocimiento de los trabajadores, entre el uno y el cinco de enero de cada año.

ARTÍCULO 29º: CONTRATACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.**a.- Contratación.**

La Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores, una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la ley orgánica 1/1982 del 5 de mayo pudiera afectar la intimidad personal. La Copia Básica se entregará por el empresario en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato a la representación legal de los/as trabajadores/as, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega, posteriormente dicha copia básica se entregará a la oficina de empleo.

b. Extinción

1. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

2. Despido. En caso de despido de un trabajador/a, la Empresa estará obligada a pagar cantidades con la misma periodicidad y cuantía que ordinariamente viniese haciéndolo hasta el límite máximo del total de liquidación que corresponde al trabajador en la fecha de despido. Caso de readmisión las cantidades abonadas quedarán absorbidas por los salarios de tramitación en el supuesto que éstos correspondan.

ARTÍCULO 30. MODALIDADES DE CONTRATACION.

Los contratos de trabajo se regirán por lo establecido en la legislación vigente en cada momento, El estatuto de los Trabajadores, así como por el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería o en su caso los Convenios Colectivos del Sector vigentes en cada momento.

Como mejora sobre la legislación general, se pacta que Los trabajadores interinos que ingresen en la empresa para la sustitución de otro trabajador fijo en Excedencia, o en período de IT, adquirirán la condición de fijos cuando no se produzca la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido.

ARTÍCULO 31º: VERSATILIDAD.

Se define como versatilidad la disponibilidad del trabajador para alternar en su jornada laboral la realización de algunas funciones propias de categoría inferior a la que ostenta. Las dudas que surjan sobre la aplicación de la versatilidad, serán resueltas por la Comisión Paritaria.

Sólo podrán realizar la versatilidad los trabajadores cuyo puesto de trabajo sea el de camarero, dependiente o cocinero.

Se establece un plus que para 2023 asciende a 35,48 € brutos al mes, que retribuye al trabajador la versatilidad en las condiciones antes dichas. La no utilización por parte de la empresa de la versatilidad no será causa para no abonar el citado plus.

Los trabajadores sólo estarán obligados a realizar la versatilidad cuando hayan suscrito el oportuno acuerdo por escrito con la Empresa, la cual dará traslado al Comité de Empresa. Dicho Plus dejará de percibirse y, en consecuencia, no se aplicará la versatilidad, cuando el trabajador comunique con un mes de antelación su voluntad de dejar sin efecto el acuerdo de versatilidad. Igualmente, dicho Plus dejará de percibirse cuando por parte de la Empresa se efectúe la misma comunicación al trabajador.

ARTÍCULO 32º: COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Empresa cotizará a la seguridad social por todas las percepciones salariales que estén legalmente preceptuadas entregando copia de los modelos de cotización, que Reglamentariamente se establezcan en cada momento por la Administración, al Comité de Empresa, y exponiendo ejemplares de los mismos en el tablón de anuncios para información general, una vez hayan cumplimentado los trámites para su cotización, todo ello atendiendo a los sistemas informáticos de envío y proceso de tales datos.

ARTÍCULO 33. CLAUSULA PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La empresa tendrá la obligación de mantener un porcentaje de trabajadores fijos del 70% sobre el número de trabajadores de la plantilla, efectuando las contrataciones de personal fijo que sean necesarias para mantener el porcentaje indicado anteriormente del 70%, conforme a lo establecido en la legislación vigente, debiendo informar de este extremo al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 34º: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Se incorpora al presente texto la normativa en materia de Seguridad y Salud Laboral vigente y, en especial la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre y en el Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero.

Todo trabajador tendrá la obligación de mantener al día su carné de Manipulador de Alimentos y de pasar una revisión médica, gestionada por la empresa en la Mutua Laboral de la Empresa una vez al año. Los informes médicos de la revisión médica les serán entregados a cada trabajador en sobre confidencial.

ARTÍCULO 35º: AYUDA AL CALZADO Y UNIFORME DE TRABAJO.

La Empresa abonará en concepto de ayuda al calzado y a la conservación de la limpieza de los uniformes de trabajo, la cantidad de 42,43 € brutos mensuales, para el año 2023 en cada una de las doce mensualidades del año.

Dicha cantidad no procederá percibir las por los trabajadores, en los siguientes casos:

- 1.- Durante el tiempo de vacaciones
- 2.- Durante las licencias y permisos
- 3.- Durante la baja por maternidad
- 4.- Durante la baja por I.T.
- 5.- Siempre que el trabajador falte al trabajo, en tal situación dejara de percibir la parte proporcional que corresponda de aplicar la suma de forma diaria, por día de ausencia.

En contraprestación a la ayuda al calzado recibida, y en cumplimiento de las recomendaciones de prevención de riesgos laborales, los trabajadores utilizarán zapatos negros, cerrados y con suela de goma.

ARTÍCULO 36º: PLUS DE TRANSPORTE.

Todos los trabajadores percibirán, en concepto de plus de transporte, la cantidad de 341,39 € brutos, para el año 2023 en cada una de las doce pagas ordinarias del año.

No habrá derecho a cobrar plus de transporte en los siguientes casos:

- 1.- Durante el tiempo de vacaciones
- 2.- Durante las licencias y permisos
- 3.- Durante la baja por maternidad o IT
- 4.- Siempre que el trabajador falte al trabajo, en tal situación dejara de percibir la parte proporcional que corresponda de aplicar la suma de forma diaria, por día de ausencia.

De este importe, cotizará la parte que corresponda conforme a las normas de cotización de la seguridad social.

ARTÍCULO 37º: COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En los casos de enfermedad, cuando el trabajador llevase un mínimo de seis meses prestando servicios en la Empresa, ésta complementará las prestaciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100% del salario base más la antigüedad y los conceptos salariales, durante un periodo máximo de doce meses, sea o no sea sustituido por otro trabajador.

En el caso de que el porcentaje mensual de absentismo del centro de trabajo no supere el 5%, la empresa abonará a mes vencido la cantidad de 2.233,91 € que se distribuirán de la siguiente forma:

- 1.- Un 70% se entregará a la Comisión de Asuntos Sociales de los trabajadores y, éstos, lo ingresarán en la cuenta corriente de Fondo Social.
- 2.- El 30% restante se entregará al Comité de Empresa y será destinado a cubrir los gastos de gestión del Comité, o a otros fines que el Comité de Empresa decida por mayoría de sus miembros.

La cantidad de 2.233,91 € mensuales se incrementará para el resto de años de vigencia del presente Convenio según las revisiones establecidas en el art. 50.

El porcentaje de absentismo descrito en el apartado anterior, se calculará según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Días de absentismo por I.T.} \times 100}{\text{Días de alta (según cotización a la Seguridad Social)}}$$

No se considerarán los días de absentismo provocados por Accidente de trabajo, maternidad ni sustituciones que se produjeron por trabajadores en IT.

El parte médico de reposo emitido por el médico hasta 72 horas tendrá la misma validez que el parte de baja.

ARTÍCULO 38º: FIESTAS DE NAVIDAD Y FIN DE AÑO.

1º El día 24 de Diciembre, todos los trabajadores terminarán su jornada laboral a las 22 horas.

2º La representación de los trabajadores y de la Empresa negociarán cada año el número de trabajadores voluntarios que deberán prestar los servicios nocturnos del día 24 de Diciembre entre las 22 horas y las 07 horas de la mañana.

A cada uno de estos trabajadores se le abonará, independientemente de su propio salario garantizado, la cantidad bruta de 180,30 euros.

3º En compensación, a aquellos trabajadores que en la planificación de los turnos de la empresa les corresponda el turno nocturno de 22:00 a 06:00 horas del día 31 de Diciembre, se establece un abono de 150,25 € brutos

Para ambos casos será la empresa la que establezca el tope de trabajadores según las necesidades operativas para esas fechas.

ARTÍCULO 39º: TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA.

A.- Trabajadores de categoría superior.

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

Este cambio no puede ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante tres meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario real en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese, de acuerdo con las normas de ascenso o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

Si ocupara el puesto de trabajo de categoría superior durante nueve meses alternos, consolidará el salario real de dicha categoría superior a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

B. Trabajos de categoría inferior.

La Empresa podrá destinar al trabajador a realizar servicios de categoría inferior a la que tenga reconocida, en los casos precisos y siempre que no excedan de diez días al año ni suponga menoscabo a la dignidad de la persona, conservando el salario correspondiente a su categoría.

ARTÍCULO 40º: LOS SINDICATOS.

El empresario respetará el derecho de todos los trabajadores en la Empresa a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a los sindicatos puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la Empresa que disponga de suficiente y apreciable afiliación con el fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En el centro de trabajo existirán tablones de anuncios de 2 metros de largo por 1 de alto, en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyos efectos dirigirán comunicación o copia de las mismas previamente a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

El sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante el empresario de modo fehaciente, reconociendo éste acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado/a Sindical desaparecerá automáticamente si con posterioridad a su implantación disminuyen el volumen de plantilla requerida.

El Delegado/a Sindical deberá ser trabajador en activo en la Empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la Central Sindical o Sindicatos a que represente.

El Delegado/a Sindical tendrá las siguientes funciones:

1.- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2.- Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e higiene en el trabajo con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia en sus reuniones.

3.- Tendrá acceso a la información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan.

Poseerá las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

4.- Serán oídos por el Empresario en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

5.- Serán informados y oídos por el Empresario con carácter previo:

a. En materia de reestructuración de la plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los trabajadores de la Empresa.

b. La implantación o revisión de sistemas de organización del centro de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los afiliados de los respectivos Sindicatos y a los trabajadores en general, el Empresario pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado Sindical, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar que se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.- En materia de reunión, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa del presente Convenio Colectivo, para los miembros del Comité de Empresa.

9.- Los/as Delegados/as Sindicales ceñirán su tarea a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

10.- A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a Centrales Sindicales o Sindicatos, estos podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa o delegado sindical un escrito en el que expresara con claridad la orden de descuento, de la Central Sindical o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como, el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro de una sucursal bancaria en la que deba ser transferida la correspondiente cantidad, la Empresa efectuara las antedichas detracciones, salvo indicaciones contrarias, hasta nueva orden del trabajador. La dirección la Empresa entregara copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiera, y al sindicato que represente el trabajador.

11.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo en la empresa que ostentara cargo sindical de relevancia Provincial o nacional a nivel de cualquier secretaria del sindicato respectivo. Permanecerá en tal 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 del mismo.

12.- Los delegados sindicales o miembros del Comité de empresa o cargos de relevancia Provincial o nacional de las centrales sindicales reconocidas en el presente Convenio Colectivo, implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, le serán concedidos permisos retribuidos en la misma, a fin de facilitarle su labor como negociadores y durante el transcurso de dicha negociación, siempre que el trabajador acredite fehacientemente su condición de negociador, presentando la correspondiente certificación de sus respectivos sindicatos a requerimiento de la dirección de la Empresa y siempre que la Empresa este afectada por la negociación.

ARTÍCULO 41º: DEL COMITE DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades conocidas por las leyes se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

- A. Ser informados por la Dirección de la Empresa; a excepción de lo establecido en el artículo 20 del presente convenio:
 - a.- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas en la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de la Empresa.
 - b.- Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la Empresa revista la Forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 - c.- Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a la reducción de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación profesional de la Empresa.
 - d.- En función de la materia que se trate:
 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, estudios de tiempo y cualquiera de sus posibles consecuencias, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación al estatuto jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos que habitualmente utilice, estando legitimado el comité de Empresa para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso la autoridad laboral competente.
4. Sobre sanciones impuestas por faltas leves, graves, muy graves y en especial en supuestos de despidos.
5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y causa, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en su consecuencia los índices de siniestralidad, el motivo de ingreso y ceses y los ascensos.

B. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia Laboral y de Seguridad Social, así como, el respeto de todos los pactos, condiciones de Usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos y capacitación de la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C. Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa a beneficio de los trabajadores o de sus Familiares.

D. Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad en la Empresa.

E. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como Órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F. Los miembros del Comité de Empresa y ése en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a, b, d, 1 y 2 del punto A, del presente artículo aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre la que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

G. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente opcionalada, sino también. Por los principios de la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

ARTÍCULO 42º: GARANTÍAS, PRACTICAS ANTISINDICALES, DISPOSICIÓN GENERAL.

Garantías.

A.- Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de personal sindical podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que en este se produzca revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción no se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del

interesado, el Comité de Empresa, Delegados sindical y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.

B.- No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

C.- Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicado todo ello previamente al empresario, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D.- Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas retribuidas que será de 24 horas mensuales, no haciendo uso del crédito horario sindical en el día de mayor afluencia de trabajo en la empresa y preavisando de su uso antes.

Dichas horas podrán ser acumuladas mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determina el presente artículo, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración, preavisando con una antelación de dos días a la Dirección de la Empresa.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de los miembros del Comité de Empresa o componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, en los que se han aceptado y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, con el fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

La Empresa pondrá a la disposición del Comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. Asimismo, se pondrá a disposición del Comité de Empresa y Delegados Sindicales 3 tablones de anuncio: 2 en la parte alta y 1 en la parte baja.

Prácticas Antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de algunas de las partes se puedan clasificar antisindicales se estará a lo dispuesto en las leyes.

Disposición General.

Todo lo pactado en el presente capítulo mantendrá su vigencia durante el Convenio Colectivo, salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca del tema. En cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

ARTÍCULO 43º: COMISIÓN PARITARIA, DEFINICIÓN Y FUNCIONES.

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación para el cumplimiento del vigente Convenio, con todas las facultades que legalmente tenga atribuidas.

Funcionamiento.

Se designará un coordinador y un secretario. El coordinador será elegido alternativamente cada seis meses, de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

La comisión de seguimiento, únicamente intervendrá si lo solicitara por escrito una de las partes, con al menos con 48 horas de antelación, no pudiendo convocarse más de dos reuniones al mes.

ARTÍCULO 44º COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.

La representación del Comité de Empresa y Empresarial será en número de tres por la parte empresarial, y tres por la de la representación de los trabajadores.

ARTÍCULO 45º COMPOSICIÓN, ELECCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITE DE EMPRESA.

1.- El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala establecida en el artículo 66 del Estatuto de los/as Trabajadores

2.- El Comité de Empresa en el centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del mismo, y elaboraran su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro y a la Empresa.

El Comité de Empresa deberá reunirse como mínimo cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de los mismos.

ARTÍCULO 46º: PLAZO DE PREAVISO.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

A.- Jefes de grupos profesionales: Un mes

B: Resto de personal: Quince días

El incumplimiento por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar en la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Una vez haya finalizado el trabajador el contrato, la Empresa estará obligada a liquidar al trabajador/a, así como entregarle toda la documentación requerida para tramitar la demanda por desempleo.

ARTÍCULO 47º: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas las que examinadas en su conjunto en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores.

Las mejoras establecidas constituyen un todo orgánico y deberán ser considerados globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto las mejoras conseguidas por el personal entre las que se encuentran el porcentaje de servicio, suplido y plus de convenio, a través de anteriores convenios, disposiciones legales, decisiones

arbitrales o resoluciones administrativas o contenciosas. Asimismo se declara expresamente que la normativa legal futura que implique variación económica en todo o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrá eficacia si, globalmente considerada, supera el nivel alcanzado en este convenio y, solo en lo que exceda al referido nivel.

La empresa respetará los salarios reales superiores a los fijados en este convenio.

ARTÍCULO 48º DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS.

La Empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 118,08 € brutos mensuales, para el año 2023 en concepto de desgaste de útiles y herramientas.

Se entiende por útiles y Herramientas en este caso, el vehículo usado por los trabajadores, y todo ello porque es indispensable para acudir a su trabajo, y a tener en cuenta ambas partes que dicho útil sufre un desgaste anual superior a la cantidad pactada, y para salvaguardar económicamente la adquisición de un nuevo vehículo.

Esta cantidad no tendrá la consideración legal de salario, sin perjuicio de su cotización de conformidad con la legislación vigente.

ARTÍCULO 49º GRUPOS SALARIALES: A EFECTOS ÚNICAMENTE RETRIBUTIVOS, SE CLASIFICA LA PLANTILLA DE LA EMPRESA.

Clasificación I.

Jefe de Cocina, Jefe de Comedor, Primer Barman, Contable General, Jefe de Sala, Gobernanta General, Primer Encargado de Mostrador, Jefe de Operaciones de Catering, Jefe de Sala de Catering, Supervisor de Catering, Primer Encargado de Cafetería. Encargado/a economato

Clasificación II.

Encargado de Trabajo, Jefe de Compras y colectividades, Contable, Oficial Administrativo de 1.^a

Oficial de 2.^a Cajero General, Interventor, Segundo Jefe de Cocina, Segundo Jefe de Comedor, Segundo Jefe de Sala, Segundo Barman, Repostero, Jefe de Equipo de Catering, Segundo Encargado de mostrador, Segundo Encargado de Cafetería, Encargado de Trabajo.

Clasificación III.

Jefe de Partida, Jefe de Sector, Segundo E. de Trabajo, Sub-gobernanta, Encargado de Lencería y Lavadero, Oficial de Contabilidad, Secretaria, Encargado de Economato y Bodega, Tenedor de Cuentas y Clientes, Encargado de Sala de Billar, Oficial de Repostería y Panadero. Supervisor/a Restauración Moderna.

Clasificación IV.

Vigilante de Noche, Cafetero, Bodeguero, Camarero Comedor y Bares, Sumiller, Cajero de Comedor, Cajero de Bares, Facturista, Dependiente de Cafetería y Café Bares, Portero de Servicio, Auxiliar de Oficina; Cocinero, Conductor de primera, Oficial de Mantenimiento. Preparador/a Restauración Moderna.

Clasificación V.

Conductor de Segunda, Ayudantes en General, Ayudante de Catering, Preparador de Catering, Marmitón, Fregadoras, Auxiliar de Mantenimiento, Camarera de Limpieza Personal

de Limpieza, Ayudante Cocina, Ayudante de Economato, Ayudante de Camarero, Asistente restauración moderna.

Clasificación VI.

Aprendiz Menor de 18 años.

Las funciones de las categorías profesionales, grupos profesionales y áreas funcionales y cuadro de correspondencia de categorías de la extinta ordenanza laboral serán las que determina el VI Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería, (BOE 10/03/23)

ARTÍCULO 50º: SALARIOS. CONDICIONES ECONÓMICAS Y REVISIÓN SALARIAL:

Se acuerda una subida, para todos los conceptos retributivos salariales y extrasalariales conforma lo siguiente:

1º.- una subida salarial para 2023 del 3% en todos los conceptos con efectos 1/1/2023

2º.- una subida salarial para 2024 del 3,5% en todos los conceptos con efecto 1/1/2024

3º Para las anualidades de 2025 hasta 2028 ambos inclusive se establece una subida anual en los siguientes términos:

a) Incremento anual equivalente al porcentaje de IPC interanual a 31 de diciembre del año previo, con un mínimo del 1,5% en caso de que aquel fuera inferior, y un máximo del 3% en caso de que fuese superior.

b) Además, un posible incremento extra si se cumplen las siguientes condiciones:
Teniendo en cuenta que si sube el IPC, lo normal es que suban nuestros precios de compra de producto y, dado que nuestra renta se incrementa año a año, estamos abiertos a incrementar la subida salarial resultante siempre que exista una variación porcentual positiva en la fórmula siguiente:

Variación contra presupuesto (año natural comparable) de: Ventas-Renta contractual-Compras
50 artículos más usados para ventas - incremento pasajeros

Es decir, si se diera una subida en ventas que, descontando las variaciones de Renta y Compras, y descontando el incremento de pasajeros, implicara una subida en el resultado neto, habría tres tramos de incremento salarial extraordinario a sumar al porcentaje del apartado a) anterior:

- +0,30% a sumar al % de IPC o mínimo (el mayor de los dos) cuando la variación en el resultado neto esté entre +3% y + 3,80%.
- +0,60% a sumar al % de IPC o mínimo (el mayor de los dos) cuando la variación en el resultado neto esté entre +3,80% y + 4,20%.
- + 1% a sumar al % de IPC o mínimo (el mayor de los dos) cuando la variación en el resultado neto esté por encima del 4,20%.

c) La suma de los porcentajes resultantes de los apartados a) y b) tendrá el límite máximo del 3%

Ejemplo fórmula propuesta	2024 Real	2024 Presupuesto	Real vs Presupuesto
Ventas	41.671.821,89	39.687.449,42	5,00%
Canon	14.168.419,44	13.405.012,65	5,69%
Variación Compras 50 artículos más usados para venta vs Año pasado	113.978,56		
Variación pasajeros (el impacto resulta de multiplicar la variación del tique medio a 31/12 por la variación en pasajeros del presupuesto). Ejemplo, tenemos +3% de pasajeros en el año vs presupuesto lo que supone +300.000 pasajeros y el tique medio a 31 de Diciembre 2024 real es 12 euros y el presupuestado es 11,50 euros = 300.000 pasajeros * 0,50 euros (variación tique medio) =	150.000,00		
Resultado Neto	27.239.423,89	26.282.436,77	3,64%
En este ejemplo lo que vemos es que si el IPC hubiese sido un 1%, según el acuerdo lo que correspondería a los trabajadores sería el 1,5% mínimo + 0,3% al haber conseguido una productividad (fórmula acordada) que se encuentra entre el 3% y el 3,8%			

En el anexo I se recogen las tablas salariales resultantes de aplicar este precepto.

ARTÍCULO 51º: FONDO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores componentes del Fondo Social serán los encargados de gestionar el 70% de la cuantía establecida en el art. 36 de este Convenio, con arreglo a lo siguiente:

1. A tales efectos se nombrará en el Centro de Trabajo una Comisión de Asuntos Sociales, compuesta por cinco trabajadores fijos de plantilla en la Empresa.

2.- Entre ellos se nombrará un Presidente, un Secretario, y un Tesorero más dos vocales. Y, a su vez llevarán un libro de Cuentas y un libro de Actas. Se reunirán siempre que el caso lo requiera, y para ello la Empresa facilitará los locales de la misma donde puedan desarrollar sus actividades, y a su vez concederá permiso siempre que algunos de sus miembros se encuentren prestando sus servicios en horas de trabajo, con el fin de que puedan asistir a cada una de las reuniones, procurando moderar sus ausencias de manera que no se produzcan perturbaciones en el proceso productivo de la Empresa.

3.- En Asambleas convocadas a tales efectos, la Comisión de Asuntos Sociales, dará cuenta a los trabajadores en el mes de Enero y Junio de cada año del movimiento del Fondo Social; Ingresos, pagos y saldos, que presenten y dará a conocer los documentos acreditativos fehacientemente que proceda.

4.- La Comisión de Asuntos Sociales tomara por mayoría de sus miembros todas sus decisiones y acuerdos.

5.- Todas las cantidades económicas que los representantes del Fondo Social reciban, deberán ser ingresadas en la cuenta corriente que se destine para ello en una sucursal bancaria.

6.- Cuando se someta a la Asamblea por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto del Fondo Social y a los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable, personal, libre directo y secreto, de la mitad más uno de la plantilla en su conjunto, la asamblea tendrá que ser convocada como mínimo con una semana de antelación a su celebración.

7.- Todas las Asambleas del Fondo Social deberán ser presididas por el Comité de Empresa, y a su vez serán los responsables del normal desarrollo de la misma. La convocatoria con expresión del orden del día se le comunicará al Empresario con tres días de antelación como mínimo, debiendo este acusar recibo de dicha convocatoria.

8.- Cuando en las Asambleas convocadas a los efectos no exista acuerdo por parte de los trabajadores, la Comisión de Asuntos Sociales deberá reunirse de nuevo en un plazo máximo de 10 días, y dar una solución a los problemas planteados tomando los acuerdos oportunos y necesarios.

9.- Siempre que se decida por la Asamblea de Trabajadores el reparto económico del Fondo Social de los mismos se tendrá en cuenta para dicho reparto, los días reales y efectivos de trabajo de cada uno de los trabajadores, para de este modo poder aplicar la cantidad proporcional que corresponda a cada uno. No obstante, cabe la posibilidad que la Asamblea decida otra forma de reparto del fondo social por mayoría de los asistentes a la Asamblea.

10.- Los representantes del Fondo Social serán elegidos en Asamblea convocada a los efectos por el Comité de Empresa, y podrán ser renovados de sus cargos anualmente, en su totalidad o proporcionalmente, según decidan los trabajadores en su propia Asamblea.

Cuando se produzca una renovación o dimisión de alguno de sus componentes, se convocará Asamblea en un plazo de 15 días, con el fin de rehacer de nuevo la Comisión de Asuntos Sociales de dicho Fondo Social.

Cuando por dimisión o renovación de todos sus componentes, y en Asamblea no hubiera acuerdo para rehacer de nuevo la Comisión de Asuntos Sociales, se nombrará una Gestora que tendrá las mismas competencias que la Comisión de Asuntos Sociales.

Esta Gestora tendrá un mandato de tres meses, transcurrido dicho plazo, se convocará Asamblea para elegir la nueva Comisión de Asuntos Sociales, en caso de no volverse a componer la nueva Comisión de Asuntos Sociales, la gestora hará el reparto económico que presenta la cuenta del Fondo Social; teniendo en cuenta para ello todo lo acordado en el apartado 9 del presente artículo del Convenio de Empresa.

ARTÍCULO 52º: DERECHOS A LAS AYUDAS DEL FONDO SOCIAL.

Todos los trabajadores de la Empresa tienen derecho a las ayudas del Fondo Social de los mismos.

Las ayudas deberán solicitarse por escrito a la Comisión de Asuntos Sociales.

Para tener derecho a las ayudas del Fondo Social deberá acreditarse fehacientemente la solicitud y con los documentos que procedan a requerimiento de la Comisión del Fondo Social.

Comisión del Fondo Social.

Dicha Comisión decidirá la reintegración o no de las ayudas concedidas, según los casos que cada trabajador presente.

Asimismo, la Comisión de Asuntos Sociales concederá las ayudas sin interés.

ARTÍCULO 53: FALTAS Y SANCIONES.

Sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio, será de aplicación en lo relativo a las faltas, sanciones y sus plazos de prescripción, que no tenga regulación expresa en el presente convenio colectivo, lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería o legislación que entre en vigor durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 54: PAZ LABORAL.

Las partes firmantes del presente convenio, en uso de las facultades legalmente conferidas, pactan la Paz Laboral, en el sentido de que no se convocará huelga tendente a modificar el contenido del presente convenio, durante la vigencia del mismo.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

PRIMERA.- Los incrementos salariales y extrasalariales tendrán efectos a la fecha de 1 de enero de cada año, comenzando el 1 de Enero de 2023. La revisión salarial resultante se hará efectiva en la nómina del mes siguiente al de la publicación de dicho índice en los Boletines Oficiales Estatal y Autonómico, procediéndose al abono efectivo en la indicada nómina de los atrasos por las diferencias que se generasen.

SEGUNDA.- Pacto de no extensión del convenio del centro de TFSUR a otros centros. Las partes, atendiendo a:

1.- las especiales características del centro de trabajo: aeropuerto internacional; gran carga de trabajo debida al volumen de vuelos y pasajeros.

F

2.- las especiales vicisitudes históricas de las relaciones laborales en este concreto ámbito: incorporación al convenio colectivo de los derechos adquiridos de anteriores contratas.

3.- los niveles de facturación del centro que permiten unas mejoras económicas que compensan el especial trabajo del personal en este centro.

Pactan que la presente norma pactada responde a unas muy específicas y concretísimas circunstancias de particular existencia en este centro de trabajo, lo cual impide la posibilidad de extensión de este convenio a cualquier otro centro de trabajo / otras realidades de las relaciones laborales.

TERCERA.- Las partes firmantes del presente convenio, Empresa y trabajadores, suscriben un compromiso de estabilidad en el Empleo existente en la actualidad.

A tal fin, y siendo conscientes de la posibilidad de que se produzcan por causas ajenas a la voluntad de las partes condicionantes que pudieran determinar la necesidad de extinguir contratos, las partes convienen que, con carácter previo a la posible adopción de despidos por las causas objetivas organizativas, económicas, técnicas y/o productivas, ya sean individuales o colectivas, negociarán la posibilidad de adopción de medidas que satisfagan a las partes y que tengan como finalidad la estabilidad de la plantilla.

Para tal fin, las partes deberán negociar de buena fe, entendiendo que se deben proponer alternativas viables y con un mínimo de reuniones de tres sesiones dentro de un plazo máximo de 15 días.

CUARTA.- Las partes pactan la constitución de una Comisión de trabajo integrada por tres miembros del Comité de Empresa y los representantes de la Empresa, con el fin de conocer las necesidades de la Empresa en volumen de personal eventual e indefinido, y las previsiones anuales. El dato referido anteriormente permitirá valorar las posibilidades de realizar previsiones fiables de las necesidades de personal a tiempo parcial, para la anualidad siguiente y a partir de ello valorar si es posible establecer unos mínimos de jornada anual para el personal a tiempo parcial.

QUINTA.- OBLIGACIÓN DE CUBRIR AUSENCIA PROVISIONALES.

La empresa asume la obligación de cubrir los periodos vacacionales de los Jefes de Turno y de los Jefes de unidad, así como sus ausencias en periodos de IT, superior a nueve días consecutivos (, se tendrá en cuenta en este punto, como excepción que no será preciso un jefe de turno gerente de unidad en aperturas de unidad inferiores a ocho horas).

Estará esta cobertura del puesto delimitada por el periodo máximo que regula la movilidad funcional de aplicación.

Proceso de cobertura en este supuesto:

La empresa designará a los dependientes que ocuparán durante los indicados periodos el puesto de jefe de turno. De igual forma, procederá con los jefes de turno para cubrir el puesto de gerente o jefe de unidad.

A su vez, los dependientes que por este sistema sustituyan a su superior, serán sustituidos por un ayudante que la empresa designará de entre el listado de voluntarios que tal fin se creen. Tendrán preferencia para ser sustitutos los trabajadores de la propia unidad.

La elección de sustitutos será decisión de la dirección de la empresa, siguiendo los criterios de objetividad, formación, actitud, antigüedad y equilibrio, etc.

- El comité de empresa será oído previamente la determinación por parte de la empresa de las necesidades operativas en cuanto al número de Jefes/as de turno, jefes, unidad y dependientes/as de cada unidad.
- En todo caso, y a los efectos del presente acuerdo, se establece que siempre de haber un responsable de unidad (jefe de turno o Gerente unidad), cubriendo como mínimo un turno diario de ocho horas en la unidad, siempre que el horario de apertura establecido para la misma se inferior a 16 horas diarias, en caso contrario, debería haber un responsable de unidad por cada turno igual o superior a 08 horas (no será preciso un jefe de turno o Gerente unidad en turno de unidad inferiores a 08 horas).

ANEXO I. TABLAS SALARIALES.

Clasificación profesional	Salario /mes 2022	3%	3,50%
		Salario /mes 2023	Salario/ mes 2024
I	1.420,12	1.462,73	1.513,92
II	1.356,71	1.397,42	1.446,33
III	1.273,90	1.312,11	1.358,04
IV	1.199,89	1.235,89	1.279,14
V	1.069,52	1.101,60	1.140,16
VI	775,98	799,26	827,23

	Importes 2022	3%	3,50%
		Importes 2023	Importes 2024
Calzado y uniforme	41,20	42,43	43,92
Plus Transporte	331,45	341,39	353,34
Desgaste de utiles y herramientas	114,58	118,02	122,15
Versatilidad	34,45	35,48	36,72
Bolsa vacaciones	1.032,18	1.063,15	1.100,36