



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA FUNDOVEL, S. A.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio afectarán a la empresa "FUNDOVEL, S. A." (Hotel Tierra Mar), domiciliada en la Urbanización Playa de Matalascañas, Almonte, y a todos los trabajadores que presten sus servicios en la misma, 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 de la fecha de su firma por las partes negociadoras, retrotrayéndose en sus efectos económicos al uno de Mayo de 2002, y estará vigente por espacio de dos años, hasta el 30 de Abril de 2004; todo ello, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los aspectos retributivos tendrán una vigencia de un año, hasta el 30 de Abril de 2003, reuniéndose la Comisión negociadora durante dicho mes de Abril de 2003, para establecer la fijación del incremento de los aspectos económicos para el período 1º de Mayo de 2003 a 30 de Abril de 2004.

Finalizado el período de vigencia establecido en el párrafo anterior, 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 Febrero de 2004, o dentro de los siguientes meses de Febrero de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse en forma fehaciente a la autoridad laboral y a las restantes partes negociadoras.

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, se acuerda el inicio formal de las correspondientes negociaciones dentro del mes de Abril de 2004.

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, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse su contenido global.

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 mínimos legales y convencionales viniese abonando 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 consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actuales implantadas individualmente entre empresa y trabajadores que, en su conjunto y en cómputo anual, impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio, deberán respetarse en su integridad, siempre que no implique amortización de puestos de trabajo.

Artículo 4. Salarios

Los salarios del presente Convenio serán los expresados en la tabla de salarios que figuran en el Anexo I, que se acompaña en el presente texto.

Artículo 5. Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad de los salarios acordados en el artículo 4º y la antigüedad correspondiente.

La primera de las referidas gratificaciones será satisfecha el día 31 de Julio, pudiéndose abonar conjuntamente con la mensualidad de Julio, y la segunda el día 21 de Diciembre.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con los días trabajados.

Asimismo tendrán derecho a percibir la paga extra de Abril por el importe de una mensualidad de los salarios pactados, que será prorrateada y reflejada en nómina como tal, durante todos los meses del año.



Artículo 6. Herramientas y Ropa de Trabajo

El empresario suministrará al personal los útiles y herramientas necesarios para el cumplimiento de su función profesional.

El empresario proporcionará a sus trabajadores los uniformes, así como la ropa de trabajo que exija y que no sea de uso común en la vida ordinaria, acordes a la estación climatológica.

Si se exige un modelo o 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, ésta será la siguiente:

| | |
|----------------------------------|-----------------------|
| a) Zapatos en cuero o similar: | 43.10 euros/Temporada |
| b) Zapatillas deportivas: | 43.10 euros/Temporada |
| c) Zapatillas en tela o similar: | 30.72 euros/Temporada |

Previa prescripción facultativa, aquellos trabajadores que precisen un calzado especial, éste podrá ser facilitado por la empresa o, en su defecto, la subvención anteriormente establecida se incrementará 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 los trabajadores.

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

- 4 camisas nuevas, dos de manga larga y dos cortas.
- 2 pantalones nuevos.
- 2 batas nuevas.
- 2 monos nuevos.

Al personal que trabaje en invierno, se le irá proporcionando uniformes nuevos conforme se vaya deteriorando el que posee.

Los trabajadores vendrán obligados a tratar su vestimenta con el debido cuidado y a utilizarlo solo dentro de las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral.



Asimismo vendrán obligados los trabajadores, al finalizar la temporada, a entregar a la empresa todos los uniformes que tengan en su poder.

Las cantidades establecidas como subvención para calzado, caso de satisfacerse, estarán excluidas de cotización, de acuerdo a lo establecido en el artículo 109.1 c) de la Ley General de la Seguridad Social (R.D. Leg. 1/1994 de 20 de Junio).

Artículo 7. Manutención y Alojamiento

a) Manutención.

Todo trabajador afecto a esta Empresa tendrá derecho a efectuar sus comidas en la misma, 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 del Anexo I del presente Convenio.

La manutención se ajustará a lo siguiente:

1. El Comité de Empresa junto con la Dirección, vigilarán 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 los trabajadores, el comedor será común y la comida única.
3. Dentro de sus posibilidades y siempre para casos determinados, la Empresa se compromete a proporcionar un menú de régimen para aquellas personas que, con la debida justificación médica, tuvieran necesidad del mismo.

b) Alojamiento.

Este complemento está incluido en el salario garantizado del presente Convenio. Aquellos trabajadores que tengan derecho a alojamiento, la Empresa, en su defecto, podrá facilitarles el transporte.

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

A los trabajadores con derecho a transporte y que debido a su horario de trabajo no encuentren medio de locomoción urbano, la empresa acordará, en cada caso, una ayuda económica, de mutuo acuerdo con el trabajador.

Asimismo, los trabajadores que ingresen nuevos en la empresa y no tengan posibilidades para desplazarse a su domicilio, la empresa podrá facilitarles alojamiento.





Artículo 8. Trabajadores Fijos de Carácter Discontinuo

Tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo, todos aquellos trabajadores eventuales que trabajen al menos dos temporadas consecutivas, con un mínimo de dos meses cada temporada, sin perjuicio de la aplicación de las distintas modalidades de contratación vigentes o futuras. Estos deberán ser llamados 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 período habitual de temporada, el comprendido entre el 1º de Mayo hasta el 31 de Octubre, inclusive.

Los períodos que se dan, o puedan darse, con anterioridad a Mayo y posterior a Octubre, se entienden excepcionales y están encaminados a promocionar el turismo en la zona, con el fin de alargar la temporada habitual, en aras a conseguir una actividad permanente.

Los períodos de actividad, tanto normales como excepcionales, serán comunicados al Organismo competente.

Los trabajadores fijos de carácter discontinuo, tendrán una garantía de ocupación anual, que está comprendida dentro del período habitual de temporada mencionado. El período ocupacional de cada trabajador fijo discontinuo, anual, será el habitual de los dos últimos años, o el equivalente a la media de dicho período.

El empresario llamará al trabajador fijo discontinuo al inicio de las actividades, en la fecha habitual, no obstante, podrá retrasar el llamamiento hasta quince días naturales, desde la fecha habitual de incorporación del trabajador, con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación que, en ningún caso, supondrá merma ni perjuicio a la garantía de períodos mínimos ocupacionales.

Artículo 9. Trabajadores de Carácter Fijo y Periódico

Tendrán la consideración de fijos a tiempo parcial, a tenor de lo dispuesto en el art. 12.2 del R.D.L. 1/1995, todos aquellos trabajadores eventuales que hayan trabajado al menos dos temporadas consecutivas.

Todos los trabajadores contratados bajo esta modalidad, deberán ser llamados cada año cuando vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados.

A tal efecto, se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:

a) El llamamiento, que se hará con posterioridad al de los trabajadores fijos



discontinuos, deberá hacerse por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría y se interrumpirá a la inversa, según las necesidades de la empresa.

b) La empresa elaborará anualmente, al inicio de la temporada, un escalafón específico para los trabajadores a tiempo parcial de carácter fijo y periódico, donde figurará el nombre y apellidos, categoría profesional y antigüedad, a los efectos del adecuado orden de llamamiento e interrupción de los períodos de ocupación.

Se presumirá no efectuado el llamamiento cuando el trabajador se viera precedido por la contratación o el llamamiento de otro de menor antigüedad en la misma categoría.

En tales supuestos de no llamamiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde que el trabajador tuviese conocimiento expreso de la falta de convocatoria.

Los llamamientos e interrupciones de la ejecución de los contratos de trabajo de carácter fijo y periódico, se ajustarán a los modelos que se establecen a tales efectos.

Artículo 10. Jornada Laboral

La duración de la jornada ordinaria de trabajo queda establecida en 1.794 horas y 24 minutos de trabajo efectivo, siendo, en consecuencia, el tiempo de trabajo efectivo, en cómputo semanal, de 40 horas, tanto en horario partido como continuado.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

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 de descanso fuera utilizado para tomar alguna comida, podrá ampliarse por el período indispensable, entendiéndose que cuanto sobrepase de los treinta minutos irá a cargo del trabajador y lo deberá recuperar dentro de la misma jornada.

Se entenderá como jornada partida, cuando exista una interrupción mínima de una hora.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a realizar las jornadas de forma continuada. Para ello, en los departamentos de Comedor y Bar, la Empresa hará uso de su derecho de unificar las respectivas plantillas, así como tantas modificaciones de horarios y turnos sean necesarios.



Aquellos trabajadores que, de mutuo acuerdo, realicen su jornada laboral en turno partido, percibirán una compensación económica equivalente al 5% del salario que figura en la tabla del Anexo I del presente Convenio, decayendo tal derecho en el momento en que realicen la jornada de forma continuada. Dicha compensación sólo la tendrán los trabajadores que reciban el salario de Convenio, siendo absorbible por condiciones más beneficiosas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días naturales consecutivos.

Aquellos trabajadores que finalicen su contrato sin completar la semana laboral, se les compensará económicamente, o como descanso, de acuerdo con la parte proporcional de su salario, correspondiente a los días trabajados.

Se podrá tener derecho a la reducción voluntaria de la jornada, para que pueda ser utilizada en el cuidado de familiares enfermos o disminuidos, la cual será pactada con la Dirección.

Artículo 11. Vacaciones

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo trabajado.

El calendario de disfrute será acordado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, al principio de cada temporada y el trabajador conocerá la fecha del comienzo del disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación.

El trabajador podrá disponer de la mitad de las vacaciones en función de sus necesidades, previa planificación de mutuo acuerdo con la empresa.

En los casos de I.T. por maternidad, se podrá disfrutar las vacaciones a continuación de recibir el alta médica.

Si comenzado el disfrute vacacional los trabajadores causasen baja por I.T. derivada de accidente grave o enfermedad grave que requieran hospitalización, se interrumpirá el período de vacaciones, disfrutando los días que queden pendientes al producirse el alta, o cuando la empresa y el trabajador acordasen. El trabajador deberá aportar el correspondiente parte de baja laboral con especificación de la gravedad.

Artículo 12. Fiestas Abonables y no Recuperables

Tendrá la consideración de fiesta abonable y no recuperable, el día 29 de Julio, festividad de Santa Marta.

Las fiestas laborales con carácter retributivo y no recuperables que se trabajen podrán, de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador:

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

En el caso de no alcanzarse acuerdo, se acumularán a los días de vacaciones.

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

En todos los casos en que las fiestas trabajadas sean compensadas económicamente, lo serán en la cuantía correspondiente de 1,75 días de salario según Convenio.

En los casos en que las fiestas trabajadas sean compensadas como descanso, lo serán a razón de 1,5 día por festivo trabajado.

Artículo 13. 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.
- b) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijos; cinco, si se produce en provincia que no sea limítrofe.
- c) Tres días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hijos, nietos, abuelos o hermanos.
- d) Por 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 de hijos o hermanos del trabajador, un día si es dentro de la provincia, dos días si es dentro de las provincias limítrofes y tres días en el resto de España.

- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento inexcusable de carácter público y personal.
- h) Por 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.
- 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, un día si es dentro de la provincia y dos días si es en otra provincia.

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

Artículo 14. Gratificaciones Especiales por Matrimonio y Nacimiento de Hijos

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho, cuando contraiga matrimonio, a percibir con cargo a la misma, una gratificación especial consistente en quince días del salario base del Convenio que le corresponda según su categoría, excepto si la boda se efectúa en Julio o Agosto; en caso de nacimiento de hijos, la gratificación será de 91.96 euros.

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.

Los trabajadores fijos y fijos de carácter discontinuo, tendrán derecho al percibo de dichas gratificaciones en el año natural, a excepción del premio por boda si ésta se efectúa durante los meses de Julio y Agosto.

Artículo 15. Incapacidad Laboral Transitoria

Los trabajadores afectados por una situación de Incapacidad Laboral Transitoria, percibirán hasta el 100% del salario desde el día de la baja, a cargo del empresario, siempre y cuando tuvieran reconocido el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social por tal contingencia.



Se tomará como base el salario del mes anterior al de la baja.

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

Los trabajadores afectados por cualquier proceso de I.L.T., no sufrirán merma alguna en la percepción que les corresponda de las gratificaciones extraordinarias ni en las vacaciones, decayendo tal derecho a partir de los doce meses en tal situación, contados desde el día de la baja.

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

Las empresas tendrán la facultad de que por el médico de empresa o por el que designe, sea visitado en su domicilio y reconocido cuantas veces se estime necesaria. Del informe emitido por dicho facultativo dependerá el abono del correspondiente complemento.

Artículo 16. Bolsa de Escolaridad

A todos aquellos productores que tengan hijos en edad escolar y cursen estudios de E.G.B., Formación Profesional, Universitarios y asimilados, que justifiquen la matrícula en el curso que están desarrollando, así como hijos subnormales, la Empresa les abonará una ayuda de 92.41 euros, por curso e hijo.

Los trabajadores 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 17. Trabajos de Categoría Superior

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

Cuando el trabajador realice durante tres meses consecutivos trabajos de categoría superior, ésta quedará consolidada automáticamente con el salario correspondiente a su nueva categoría.

En los casos de ascensos, primará la antigüedad a los efectos de escalafón y llamamiento.

Artículo 18. Seguridad e Higiene en el Trabajo

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad e higiene

en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativas concordantes, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indispensable, para lo que se constituirá un Comité de Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos Laborales, nombrada por el Comité de Empresa o, en su defecto, estas funciones las llevarían a cabo los representantes legales de los trabajadores.

Dicho Comité será el responsable de vigilar la seguridad e higiene en la empresa, tanto por las condiciones de seguridad en 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 de 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 19. Seguro de Accidentes

La Empresa concertará un seguro colectivo que garantice a sus trabajadores un capital de dieciséis mil quinientos treinta euros (16.530 euros), a percibir por sí mismo 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 suscrita para cubrir el riesgo citado.

Artículo 20. Derechos de Representación Colectiva

De conformidad con lo dispuesto legalmente, los trabajadores 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 21. Acumulación de Horas de Representación del Personal

El crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, podrá acumularse de manera bimensual 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 o personas se lleva a efecto la misma y a quien corresponden dichas horas.

Artículo 22. Derechos Sindicales

La Empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla



como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a sindicarse libremente o la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Por la Empresa se pondrá a disposición del Comité de trabajadores un tablón de anuncios para su exclusiva actividad sindical, sin perjuicio de que se soliciten por cada sindicato representativo la colocación de otros tabloneros para sus propias actividades sindicales.

La Empresa facilitará al Comité de Empresa, local para el desarrollo de sus actividades y comunicación con los trabajadores.

Asimismo se le proporcionará una máquina de escribir, material de oficina y teléfono, cuyo uso deberá ser debidamente justificado a la Dirección de la Empresa.

Artículo 23. Grupos Profesionales

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

- a) Recepción, Administración y Conserjería
- b) Cocina y Repostería, Panadería y Economato
- c) Comedor, Bares y Discoteca
- d) Pisos, Lencería, Lavandería y Limpieza
- e) Servicios auxiliares

Artículo 24. Mejoras Sociales

1. Diariamente los trabajadores dispondrán en el comedor de personal, prensa y revistas semanales. Igualmente dispondrán de un aparato de televisión, así como de un teléfono público en un lugar adecuado para uso exclusivo del personal.

2. Siempre que no se distorsione el servicio, en igualdad de categoría y por





causas justificadas, se podrán cambiar los turnos.

3. Se celebrará la festividad de Santa Marta, 29 de Julio.

La Empresa junto con los representantes de los trabajadores, organizará una fiesta en dicho día, exclusivamente para los trabajadores y un acompañante.

4. Los sindicatos podrán disponer a cargo de la empresa, en la segunda quincena del mes de Agosto de una semana de vacaciones para dos personas, en régimen de pensión completa en el Hotel Tierra Mar. Dicho premio, el Comité podrá rifarlo entre los trabajadores, al objeto de disponer de medios económicos que sufragen los gastos propios de su actividad sindical.

Artículo 25. Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales representativas en la Empresa, el empresario podrá descontar de la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá 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 períodos de un año.

Artículo 26. Clasificación y Categorías Profesionales a Efectos Retributivos

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

Artículo 27. Ascensos y Cambio de Departamento

En los casos de ascensos, excepto los Jefes de Departamento y cargos de confianza, los trabajadores existentes en plantilla y que concurren en ellos suficientes conocimientos teóricos-prácticos, tendrán prioridad a acceder a una categoría superior, antes de contratar a un nuevo trabajador.

En el caso de contratar a un nuevo trabajador, la Empresa informará al Comité con antelación.

En los cambios de Departamento, por necesidad de la Empresa, el trabajador seguirá manteniendo la misma antigüedad que en su situación anterior.

Artículo 28. Excedencias



a) Los trabajadores que tengan acreditado, 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 la misma, siempre y cuando el motivo de petición de aquélla sea el de atender al cuidado directo de los hijos recién nacidos.

b) Los trabajadores fijos que tengan acreditado, 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) Los trabajadores 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, disminuidos o defunción del cónyuge o de 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 aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. 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.

e) Los trabajadores fijos discontinuos, con al menos dos temporadas de antigüedad, tendrán derecho a solicitar una excedencia especial, con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación, durante los períodos excepcionales, hasta el límite de tres períodos, solicitándolo con una antelación mínima de 15 días, debiendo incorporarse al ser llamados para iniciar la actividad 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, habrá 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.

Artículo 29. Plus de Nocturnidad

Las horas nocturnas trabajadas, dentro de la jornada habitual, serán remuneradas



de la forma siguiente:

| | |
|-----------|------------|
| NIVEL II | 1.91 euros |
| NIVEL III | 1.68 euros |
| NIVEL IV | 1.64 euros |
| NIVEL V | 1.56 euros |
| NIVEL VI | 1.40 euros |

Los salarios pactados teniendo en cuenta la circunstancia de trabajos que se desarrollen en horas nocturnas por su propia naturaleza, no percibirán incremento alguno por nocturnidad.

Artículo 30. Jubilación Obligatoria a los 65 años

Se establece la jubilación obligatoria al cumplir los 65 años de edad, siempre que se haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la jubilación. En este último caso y en edades superiores, a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia.

La extinción del contrato por jubilación no dará lugar a indemnización alguna, sin perjuicio de los premios que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 31. Premios por Jubilación

El personal que se jubile, que lleve como mínimo 10 años efectivos de antigüedad en la empresa, se le concederá un premio de jubilación consistente en dos mensualidades de salario; si lleva 15 años efectivos, el premio será de tres mensualidades, y si lleva 20 años efectivos o más, el premio será de cuatro mensualidades.

Estos premios se calcularán sobre el salario base y la antigüedad, en su caso, y tendrán la consideración de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social.

Este artículo sólo mantendrá su vigor mientras subsistan las actuales condiciones legales respecto de la edad de jubilación.

Artículo 32. Servicios Extraordinarios

Serán considerados servicios extraordinarios aquellos ocasionales, tales como banquetes, bodas, etc.

La retribución de estos servicios, durante toda la vigencia del convenio, será de 72 euros por servicio fuera de la jornada habitual.

Disposiciones Adicionales

Primera. Jornada y retribución anual

Se hace constar que la remuneración anual en función del número de horas de trabajo indicadas en el artículo 10 de este Convenio, es la siguiente:

| NIVEL | REMUNERACION |
|-------|-----------------|
| I | 15.684,75 euros |
| II | 14.304,90 euros |
| III | 12.695,40 euros |
| IV | 12.257,40 euros |
| V | 11.776,50 euros |
| VI | 10.600,80 euros |

Segunda. Antigüedad

A partir del 1º de Mayo de 1985 queda sin efecto la acumulación de incrementos por antigüedad prevista en el artículo 7 del Convenio colectivo anterior a dicha fecha, en relación con el artículo 69 de la Ordenanza Laboral para Hostelería o con cualquier otra norma en este sentido.

Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio del derecho adquirido en la fecha citada a alguna cantidad o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente, según se contempla para estos efectos en la tabla de antigüedades del Anexo III de este Convenio.

Las cantidades adquiridas o en trance de adquisición, tendrán la consideración de condición más beneficiosa y a título "ad personam", teniendo el carácter de no absorbible ni compensable por futuros aumentos salariales, ni tampoco incrementables por futuras revisiones del salario base, transcurso del tiempo de servicios a la empresa o por cambios de nivel retributivo en el que estuvieran encuadrados en la fecha indicada en el encabezamiento, quedando por lo tanto en un importe inalterable.

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.

Se abonarán con arreglo a la siguiente escala:

| | |
|-----------|-------------|
| NIVEL II | 11.39 euros |
| NIVEL III | 10.11 euros |
| NIVEL IV | 9.75 euros |
| NIVEL V | 9.38 euros |
| NIVEL VI | 8.46 euros |

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 los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se registrarán día a día y por trabajador, se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador y al Comité de Empresa.

2. Sistema especial de jubilaciones

La anticipación de la edad de jubilación a los 64 años, queda regulada conforme a lo legislado en el R.D. 1194/85 de 17 de Julio.

Cuarta. Comisión Paritaria

Queda constituida, a partir de la firma del presente Convenio, una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, compuesta por representantes de la Empresa y por miembros de los representantes de los trabajadores, en número no superior a tres por cada una de las partes. En la primera sesión de la Comisión se designará el nombre de los miembros.

El domicilio de la misma será el centro de trabajo.

Las discrepancias que pudieran suscitarse en el seno de dicha Comisión, podrán ser resueltas en las instancias que puedan establecerse a tenor de lo previsto en el acuerdo de constitución del órgano de resolución extrajudicial de conflictos suscrito por CC.OO., U.G.T., C.E.A. y Junta de Andalucía, así como por la autoridad judicial correspondiente.

Disposiciones Transitorias



Primera. Formación Profesional: Se constituirá una comisión de trabajo compuesta por los miembros de la comisión paritaria, que tendrá como funciones en cuanto a la formación profesional:

- a) Proponer acciones formativas.
- b) Elaborar los objetivos de un plan de formación.
- c) Gestionar y distribuir los recursos que se obtuvieran y control de los mismos.
- d) Marcar las prioridades.
- e) Definir el contenido formativo de los distintos módulos y programas de formación.

Segunda. Empresas de Trabajo Temporal.

La utilización de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal, tendrá como finalidad atender las acciones que sean imprevisibles o excepcionales, como consecuencia de la actividad puntual. En este supuesto y para adecuar el marco legal vigente a las características de la empresa, se establecen los siguientes acuerdos:

Se podrá utilizar trabajadores a través de empresas de trabajo temporal en los siguientes supuestos:

- Para cubrir bajas por I.T. o accidente.
- Para atender períodos de actividad punta.
- Para cubrir períodos de vacaciones.
- Por razones excepcionales derivadas del mercado de trabajo, comunicándolo al

Comité de Empresa.

La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores, copia de los contratos realizados con las empresas de trabajo temporal.

Tercera. La empresa se compromete a no subcontratar servicios con empresas particulares para realizar tareas propias de la actividad normal y habitual de la misma.

Cuarta. Club de Vacaciones "Atlantic Club".

La Dirección de la empresa tiene como objetivo fundamental la comercialización del Club de Vacaciones del hotel.





Lo considera imprescindible para mejorar la competitividad y ocupación del hotel y, por tanto, para garantizar la estabilidad económica de la empresa.

Por consiguiente todo el personal se compromete, dentro de su ámbito laboral, a colaborar positivamente en la comercialización del Club de Vacaciones, en lo que se refiere a sus relaciones con la clientela y los vendedores de afiliaciones al Club.

Quinta.

1) Para el segundo año de vigencia del convenio, las partes estudiarán el posible reconocimiento de trabajadores fijos continuos a un determinado colectivo.

2) Para el segundo año de vigencia del convenio, las partes estudiarán la petición económica presentada por la representación de los trabajadores, con respecto a los turnos partidos.

Disposiciones Finales

Primera. En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. Se declara expresamente derogado el Convenio colectivo de Empresa anterior, así como todos los anteriores al mismo.

Tercera. Con la firma del presente Convenio y durante la vigencia del mismo, los trabajadores se comprometen a respetar y cumplir lo pactado por sus representantes, en un clima de entendimiento y buena fe.

Cuarta. Con independencia de los cambios legislativos que puedan producirse, finalizada la duración del Convenio y hasta tanto no se firme otro nuevo, permanecerá en vigor todas las cláusulas y contenidos del anterior.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS MENSUALES

| | |
|---------------|----------------|
| GRUPO PRIMERO | 1.045,65 euros |
| GRUPO SEGUNDO | 953,66 euros |
| GRUPO TERCERO | 846,36 euros |
| GRUPO CUARTO | 817,16 euros |
| GRUPO QUINTO | 785,10 euros |
| GRUPO SEXTO | 706,72 euros |

ANEXO II





CLASIFICACION Y CATEGORIA PROFESIONAL A EFECTOS RETRIBUTIVOS

Grupo Primero:

- Jefe de Administración
- Jefe de Recepción
- Jefe de Cocina
- Jefe de Comedor
- Jefe de Bares
- Barman 1º
- Gobernanta General
- Jefe de Servicios Técnicos

Grupo Segundo:

- 2º Jefe de Recepción
- 2º Jefe de Cocina
- 2º Jefe de Comedor
- 2º Jefe de Bares
- Cajero General
- Interventor
- Jefe de Economato y Bodega
- Encargado de Lencería y Lavadero
- Jefe de Repostería y Panadería

Grupo Tercero:

- Subgobernanta
- Jefe de Sector
- Contable





- Oficial Administrativo
- Secretaria
- Recepcionista
- Conserje de Noche
- Jefe de Partida
- Masajista
- Peluquera
- Animador/a
- Disc-Jockey
- Niñera
- Servicios Auxiliares (Oficial 1ª)

Grupo Cuarto:

- Cocinero
- Oficial Repostero
- Pastelero
- Panadero Oficial 1ª
- Heladero
- Cajero Comedor
- Cafetero
- Camarero/a
- Telefonista
- Auxiliar Administrativo
- Ayudante Conserje
- Calefactor





- Vigilante Noche
- Piscinero - Playero
- Portero de Control
- Servicios Auxiliares (Oficial 2ª y 3ª)

Grupo Quinto:

- Camarera de Pisos
- Conductor de ómnibus
- Portero de acceso
- Mozo de equipaje
- Lenceras, Lavanderas, Costureras y Limpiadoras
- Valet
- Servicios auxiliares (ayudantes)
- Mozo de Economato
- Mozo de Lavandería
- Mozo de Limpieza
- Freganchines- Fregadores
- Botones mayores de 18 años
- Ayudante de Cafetero
- Ordenanza de Salón
- Ayudante de Recepción
- Ayudante de Cocina
- Ayudante de Repostero
- Ayudante de Economato y Bodega
- Ayudante de Camarero





- Ayudante de Calefactor

- Marmitones

- Pinche de Cocina

- Socorrista

Grupo Sexto:

- Botones de 16 a 18 años

- Aprendices de 16 a 18 años

ANEXO III

TABLA FIJA DE TRAMOS DE ANTIGUEDAD CONSOLIDADOS O EN TRANCE DE CONSOLIDACION AL 30 DE ABRIL DE 1985.

| NIVEL | 3 AÑOS | 6 AÑOS | 9 AÑOS | 14 AÑOS |
|-------|--------|--------|--------|---------|
| I | 13.16 | 35.10 | 70.20 | 114.08 |
| II | 12.00 | 32.02 | 64.03 | 104.04 |
| III | 10.66 | 28.41 | 56.83 | 92.34 |
| IV | 10.29 | 27.43 | 54.86 | 89.15 |
| V | 9.88 | 26.35 | 52.71 | 85.66 |
| VI | 8.92 | 23.78 | 47.56 | 77.28 |

