



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CADENA MENTA, S.A.**

### **Capítulo I. Normas generales**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.-**

El presente Convenio será de aplicación para el centro de trabajo de Refinería Gibraltar, (Provincia de Cádiz) de la Empresa Cadena Menta, S.A. y sus trabajadores de plantilla.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional.-**

La actividad propia de la empresa es la de la preparación, servicio y reparto de comidas.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.-**

Todo lo establecido en este convenio será de obligado cumplimiento por parte de la Empresa y sus trabajadores.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.-**

El presente Convenio tendrá vigencia a partir del día uno de Enero de 2008, fecha en que tendrán eficacia, todas las disposiciones de su articulado, y hasta el 31 de Diciembre del 2011. Quedará prorrogado tácita y automáticamente si no es denunciado por ninguna de las partes con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha en que finalice su vigencia. En tal caso se aplicará una subida salarial del IPC real del año anterior a todos los conceptos económicos, contemplados en el presente convenio colectivo.

#### **Artículo 5. Compensación.-**

Si por imperativo de norma legal se establecieran o estuvieran establecidas mejoras de salarios, premios u otro tipo de concepto que afectasen a este Convenio Colectivo en su conjunto, se estará en lo que a absorción se refiere, a lo dispuesto en las leyes que regulen la materia. En cuanto a aquellos conceptos pactados en el Convenio Provincial de Hostelería de la Provincia de Cádiz, que no se recogen en este Convenio, expresamente las partes están de acuerdo en no incluirlos, por considerar que en su conjunto las condiciones pactadas superan a la totalidad del contenido del referido convenio provincial.

#### **Artículo 6. Comisión paritaria.-**

Las partes negociadoras acuerdan la designación de una comisión paritaria para entender de cuantas cuestiones emanen de este Convenio, con el fin de





determinar los procedimientos a seguir y con la finalidad de solventar las discrepancias que de su aplicación pudieran surgir.

Dicha comisión estará compuesta por dos personas designadas por la Empresa y dos personas designadas por la representación sindical que ha participado en la negociación del Convenio, de la que al menos una de ellas haya sido participe de la misma. Constituida la Comisión Paritaria reseñada, esta decidirá sobre aquellas dudas que de la redacción del Convenio pactado se susciten y resolverá en el plazo de treinta días a partir de la recepción por parte de los Delegados, del escrito de denuncia.

Las partes tendrán capacidad para convocar a la Comisión Mixta, cuando existan temas a tratar, fruto de reclamaciones planteadas. Están obligadas las partes a fijar fecha de convocatoria dentro de los quince días de recibida reclamación escrita de cualquiera de los trabajadores de la Empresa.

## **Capítulo II. Régimen de retribución**

### **Artículo 7. Incremento salarial.-**

El incremento económico para el año 2008 será del 2.5% con carácter retroactivo desde el día 1 de Enero de 2008.

Para el año 2.009, 2010 y 2011 el incremento económico será del IPC real del año anterior más el 0.5%.

### **Artículo 8. Clausula de revisión salarial.-**

Año 2.008:

En el caso de que el I.P.C. establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) registrara al 31 de Diciembre del 2008 un incremento superior al 2%, Se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, que se aplicará a la tabla salarial vigente y se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del 2009. Tal incremento será con efectos de 1 de Enero de 2008, sirviendo como base para el incremento salarial del 2009.

Año 2.009, 2.010 y 2.011:

En el caso de que el I. P.C. establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) registrara al 31 de Diciembre de cada uno de los años un incremento superior al IPC real del año anterior, Se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, que se aplicará a la tabla salarial vigente y se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente. Tal incremento será con efectos del 1 de



Enero, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

### **Artículo 9. Pagas extraordinarias.-**

El personal afectado por este Convenio, percibirá cuatro pagas, de las que dos son extraordinarias y dos de beneficio, por el importe que para cada categoría se establece en el Anexo 1.

Se mantiene en este Convenio, el Plus de Productividad, que se abonará en el mes de Mayo, junto con la nómina de dicho mes y cuyo importe figura en el Anexo 1.

El importe de cada una de estas pagas se percibirá durante los meses de Marzo, Julio, Septiembre y Diciembre, teniendo la consideración de beneficios las de Marzo y Septiembre.

Las dos pagas de Beneficios corresponden a los beneficios que se obtengan durante los años de vigencia de este Convenio.

### **Artículo 10. Plus de productividad.-**

Todos los trabajadores de este convenio percibirán un plus de productividad, que se abonará en el mes de Mayo, junto con la nómina de dicho mes y cuyo importe figura en el ANEXO 1°.

### **Artículo 11. Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.-**

Se mantiene el abono de un plus por circunstancias de toxicidad, penosidad y peligrosidad, en la cuantía que figura en el Anexo 1, siendo esta cantidad absorbible, por cualquier otra cantidad igual, menor o superior que por tales conceptos legalmente lo impusiera la autoridad laboral.

### **Artículo 12. Plus de asistencia a eventos.-**

Se abonará un plus de 67,21€; 63,17€ y 61,83 €, que se revisará anualmente en el 5%, a aquellos trabajadores que tienen que personarse en la Empresa, para realizar tareas varias, que se generan en la organización, preparación previa, desarrollo, ordenamiento y recogida de material, necesarios en cada una de las comidas especiales de Nochebuena, Fin de Año, Fiesta de Autoridades y Fiesta de Imposición de Medallas, y que ostenten las categorías del grupo uno, dos o tres respectivamente, tal como figuran en el anexo uno.

### **Artículo 13. Plus de transportes y conducción.-**

Se establece un plus de transportes, para compensar el mayor gasto de desplazamiento, que percibirá todo el personal que realice jornada partida o que



por cualquier motivo sus turnos no coincidan con el autobús de la empresa.

El importe de este plus será de 18,53 Euros por semana.

Para el personal que además realice desplazamientos para llevar comidas o retirar material, percibirá además 7,41 euros por cada semana que esté en jornada partida y realizando dichas actividades y otros 7,41 euros por cada semana para las personas que realicen el reparto de comidas a fábrica durante el mediodía.

#### **Artículo 14. Desgaste de útiles y herramientas.-**

La Empresa entregara a sus trabajadores los útiles y herramientas necesarios para la realización de sus tareas.

#### **Artículo 15. Guardias.-**

Se consideran como tal aquellos días en los que el trabajador preste sus servicios en sábado, domingo o festivo.

Las guardias están limitadas a una semana de cada tres trabajadas en los casos de la categoría de cocineros, y una de cada cuatro semanas en los casos de ayudantes.

Estos trabajadores disfrutarán de 1 día libre por día de guardia que disfrutará durante la semana siguiente a la realización de la guardia de forma que como mínimo una vez al mes el disfrute será continuado junto con el descanso semanal.

El trabajador tendrá una compensación económica establecida en el anexo 1º.

#### **Artículo 16. Incentivos.-**

Todos aquellos trabajadores percibirán, a partir del 1 de enero de 2.009, mensualmente en concepto de incentivo las cuantías establecidas en el anexo 1º al cumplir 5 años de antigüedad en la empresa.

#### **Artículo 17. Plus industrial.-**

Todos los trabajadores de la empresa percibirán a partir del 1 de enero de 2.009 en concepto de plus industrial 50 euros mensuales, en 2010 el importe será de 100€/mes y en 2011 de 150€/mes.

#### **Artículo 18. Complemento de desarrollo profesional.-**

Se mantiene del convenio colectivo anterior vigente en el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 2000 y 31 Diciembre de 2001, exclusivamente para el personal ingresado entre el año 1996 y el 31 de Diciembre de 2001, el





complemento de desarrollo profesional que vienen percibiendo abonado en Enero del año siguiente al hecho causante, consistente en el uno por ciento de todos los conceptos fijos del año 2000 o del año 2001, según fuere la fecha de ingreso. A partir de los años 2001 o 2002, se devengará el 0,25% anual del salario hasta un máximo de 26 anualidades.

### **Capítulo III. Jornadas, vacaciones, permisos, licencias y excedencias**

#### **Artículo 19. Jornada de trabajo.-**

Se mantiene la jornada de trabajo que garantice las cuarenta horas semanales, de lunes a domingo. La citada jornada es partida para el personal que cubre horarios de comida de noche, respetando, en todos los casos dos días de descanso semanal ininterrumpidos.

#### **Artículo 20. Vacaciones.-**

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de treinta días de vacaciones anuales cada año. Estos días de vacaciones serán naturales. Su disfrute se realizará dentro del año, proporcionalmente calculando los días hasta el 31 de Diciembre del mismo año, en caso de despido o baja voluntaria el personal tendría que hacer una devolución económica de los días que hubiese disfrutado y no hubiese devengado por tal concepto, en el año natural que el hecho se produzca.

Se acuerda establecer una bolsa de tres días de vacaciones, de manera que aquel trabajador que por necesidades de la empresa no pueda disfrutar sus vacaciones en el periodo que tuviera establecido o bien interrumpiera sus vacaciones, disfrutará los días pendientes en otra fecha, de mutuo acuerdo, incrementados en dichos tres días.

#### **Artículo 21. Horas extraordinarias.-**

Las horas extraordinarias serán todas voluntarias. Se exceptúan aquellas que se producen o se pueden producir en los eventos reseñados en el artículo 12°.

En aquellas comidas imprevistas se garantiza la presencia de las categorías necesarias para la prestación del servicio. El importe de dichas horas extraordinarias, figura en el Anexo 1.

#### **Artículo 22. Licencias retribuidas.-**

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a las licencias y permisos retribuidos siguientes:

- 15 días naturales por contraer matrimonio





- 3 días naturales en caso de alumbramiento de la esposa. Se amplía en un día si el alumbramiento se produce en sábado o Domingo, 5 días si el hecho se produce fuera de la localidad.
- 3 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padre, hijos o nietos, abuelos, hermanos, padres y hermanos políticos, 4 días si el hecho se produce fuera de la localidad.
- En caso de tener que asistir a exámenes de Enseñanza General Básica, media o superior en Centros Oficiales y similares, se le concederá el tiempo necesario para realizarlo, con el límite máximo de tres días y siempre justificando su asistencia.
- 2 días por traslado de domicilio habitual, previa justificación.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- En los supuestos no recogidos en el convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán los mismos derechos que los matrimonios las parejas de hecho legalmente reconocidas, tanto homosexuales como heterosexuales.

Se establece para todo el personal de jornada normal el disfrute de 72 horas de licencia retribuida. Las fechas de disfrute serán de acuerdo con la Empresa y en función a las cargas de trabajo y absentismo que exista en el momento de la solicitud. Estas horas no podrán ser sustituidas por compensación económica y tendrán que disfrutarse dentro del mismo año natural.

### **Artículo 23. Excedencia.-**

El trabajador fijo con más de un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a que se le conceda excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

### **Artículo 24. Permisos y licencias por maternidad / paternidad.-**

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en 2 semanas más (18), por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.



No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen. ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea ó sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras gestantes, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de realización de estos exámenes dentro de la jornada laboral.

La mujer embarazada que ocupase un puesto de trabajo que entrañase peligro para su estado, podrá desempeñar otro puesto en condiciones adecuadas y con los mismos derechos. El posible perjuicio deberá ser acreditado mediante certificación médica extendida al efecto. Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo, se facilitarán a la embarazada todo tipo de comodidades para el desarrollo del mismo.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones, Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **Artículo 25. Movilidad funcional.-**

En cuanto a la realización de funciones distintas a las que asiduamente hace, se estará en todo momento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, la movilidad funcional que pudiera producirse en sentido ascendente (funciones de superior categoría, en orden jerárquico) llevará aparejado el percibo de la diferencia salarial entre la categoría profesional de origen y la correspondiente a la categoría profesional que efectivamente desempeñe, durante el tiempo que realice las tareas de superior categoría

### **Capítulo IV. Aspectos sociales**

#### **Artículo 26. Seguro colectivo de vida.-**

La Empresa durante la vigencia de este convenio mantendrá un seguro colectivo



de vida para todos los trabajadores menores de 65 años y fijos de plantilla, que cubrirán los riesgos siguientes:

Fallecimiento por muerte natural: 8.153,87 Euros

Fallecimiento por Accidente de Trabajo y en General: 16.306,17 Euros

Fallecimiento por Accidente de circulación: 22.606,28Euros

Invalidez total producida por accidente o enfermedad: 8.153,87 Euros, siempre que el grado de invalidez tenga reconocido oficialmente el grado de consideración absoluta para todo trabajo. Este seguro tendrá una subida anual en todos sus riesgos igual a la subida del convenio.

#### **Artículo 27. Auxilio de viudedad.-**

De todo trabajador que lleve cinco años de servicio en la Empresa, que causa Baja por fallecimiento en la misma, le será concedida a la viuda, o hijos menores o mayores disminuidos físicos o psíquicos, el importe del 50% de una mensualidad de salario y de una mensualidad en el caso de que lleve el trabajador diez años en la Empresa.

#### **Artículo 28. Premio de natalidad.-**

Con cargo a la Empresa, e independientemente de lo establecido por la Mutuality laboral y el INVS., se crea un premio de 61,68 Euros por el nacimiento de cada hijo, cuando se lleve más de un año al servicio de la Empresa.

#### **Artículo 29. Ayuda escolar.-**

Se establece una ayuda escolar por una sola vez al año por un importe de 55,51 Euros y 70,41€, para los hijos de empleados con edades comprendidas entre los 3 y los 14 años, y desde los 15 a los 23 años, respectivamente, previa acreditación de estar estudiando en centros oficiales y de estar en desempleo.

### **Capítulo V. Salud laboral**

#### **Artículo 30. Complemento económico por enfermedad o accidente.-**

En caso de enfermedad o Accidente laboral o no laboral la Empresa completará hasta el 100% del salario real y desde el primer día, previa presentación del correspondiente parte oficial de baja emitido por la Seguridad Social.

#### **Artículo 31. Prevención de riesgos laborales.-**

Con el fin de desarrollar lo articulado en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda que la Empresa contrate los servicios de Prevención con



una Mutua Patronal, incluyendo las disciplinas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada.

La Empresa en el segundo semestre del año, presentará a los Delegados de Personal el original de dicho contrato.

Se nombrará al Delegado de Prevención que velará por el cumplimiento de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa deberá correr con los gastos que se deriven del cumplimiento de sus funciones previa justificación de los mismos.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre en jornada de trabajo, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores, esta formación consistirá como mínimo en 4 horas al comienzo del contrato.

### **Artículo 32. Ropa de trabajo. -**

La Empresa proporcionará ropa de trabajo a todos sus trabajadores, siempre que estos la utilicen para el trabajo, siendo estas las prendas adecuadas. Se le facilitará una en verano y otra en invierno. Caso de deterioro de las mismas se les anticiparán prendas nuevas previa entrega de la ropa deteriorada.

## **Capítulo VI. Cuestiones sindicales**

### **Artículo 33. Cuestiones sindicales.-**

Los trabajadores podrán reunirse en el domicilio social de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, informando a la dirección de la Empresa con la antelación de al menos veinticuatro horas.

La Empresa descontará en nómina las cuotas sindicales de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito. Las cantidades descontadas por este concepto se entregarán a los sindicatos correspondientes de la forma que lo soliciten.

Los Delegados de Personal tendrán licencia retribuida para el desempeño de sus funciones de representación, por el tiempo máximo de veinte horas mensuales las



cuales podrán acumularse por períodos de hasta cuatro meses, no computándose las horas necesarias para la negociación colectiva de los componentes de la mesa negociadora.

Los Delegados de Personal podrán solicitar excedencia, cuando sean elegidos para desempeñar un cargo sindical superior al desempeñado en la Empresa, por el tiempo que dure dicho mandato, con reserva de su mismo puesto de trabajo y garantizada la retribución económica que viniere percibiendo en la fecha de la baja.

Los delegados de personal y el subdirector de zona de Cadena Menta realizarán reuniones mensuales de carácter ordinario.

#### **Artículo 34. Representantes legales de los trabajadores.-**

Se reconocen los derechos y facultades reconocidas por las leyes a los Delegados de Personal, en cuanto a las funciones a realizar.

#### **Artículo 35. Subrogación.-**

En los supuestos de que la Empresa cambie de titularidad o la concesión pase a una nueva Empresa, o sea absorbida por cualquier otra Empresa, esta quedará obligada a subrogar a toda la plantilla de la anterior, con los mismos derechos y condiciones económicas y sociales que cada uno de los componentes de dicha plantilla vinieren percibiendo de la empresa anterior.

### **Cláusulas adicionales**

#### **Primera:**

La empresa abonará el importe correspondiente a la revisión salarial del año 2.007, es decir el 0.3% de todas las percepciones de los trabajadores durante el año 2.007 durante el primer trimestre de 2.009.

#### **Segunda:**

La empresa abonará el importe correspondiente a los atrasos de 2.008, es decir el 2.5% de todas las percepciones de los trabajadores durante el año 2.008 durante el primer trimestre de 2.009.

#### **Tercera:**

La empresa cumplirá el PLUS DE ACERCAMIENTO SALARIAL del anterior convenio, y abonará el importe correspondiente a los atrasos durante el primer trimestre de 2.009.

#### **Cuarta:**



Andalucía

**Cadena Menta, S.A.**

BOP 195, 09 de octubre del 2009

Página 11 de 11

La empresa se compromete a hacer el abono mensual a las centrales sindicales de las cuotas sindicales que retiene en nomina a sus trabajadores, así como a la regularización de todas las cuotas pendientes.

#\*1\*#

#\*2\*#

