



## **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, retro trayéndose en sus efectos económicos al uno de Mayo de 2009, y estará vigente por espacio de dos años, hasta el 30 de Abril de 2011; todo ello, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

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 cualesquiera 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 2011, 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 2011.

### **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 alguno 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 para el primer periodo de vigencia, mayo 2009 abril 2010, tendrán un incremento del 1,5% sobre los salarios vigentes y serán los expresados en la tabla salarial que figura en el Anexo I, que se acompaña al presente texto.

Para el segundo año de vigencia, mayo 2010 - abril 2011, se acuerda un incremento del 1,5%, para todos los conceptos económicos de los artículos 4 (Salarios), 5 (Gratificaciones Extraordinarias), 6 (Plus Calzado), 14 (Gratificaciones especiales por matrimonio y nacimientos de hijos), 16 (Bolsa de escolaridad), 29 (Plus de nocturnidad) y Disposición adicional tercera (Horas extraordinarias), del convenio vigente hasta la fecha.

## **Artículo 5. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad de los salarios acordados en el artículo 40 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, acorde 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, para el primer periodo de vigencia:

- |                                  |                       |
|----------------------------------|-----------------------|
| a) Zapatos en cuero o similar:   | 53.81 euros/Temporada |
| b) Zapatillas deportivas:        | 53.81 euros/Temporada |
| c) Zapatillas en tela o similar: | 38.37 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.

Al personal de restaurante, bares y recepción que trabaje en invierno, se le



proporcionará dos camisas de manga larga.

A las personas que trabajen en la cámara congeladora, se les facilitará la ropa adecuada para poder realizar esa actividad sin riesgos para su salud.

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 109.2 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.



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.

Los trabajadores que perciben complemento por transporte, éste será incrementado en el mismo porcentaje del convenio, durante los dos años de Vigencia del mismo.

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

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 trabajadores fijos discontinuos, entendiéndose como tales aquellos que se encuentran definidos en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, 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 trabajadores deberán ser llamados cuando vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, debiendo hacerse el llamamiento por rigurosa antigüedad dentro de cada categoría, de acuerdo con el escalafón establecido. A tal efecto se establecen las siguientes condiciones de escalafón y llamamiento:

1. - Trabajadores fijos discontinuos con anterioridad a 1 de mayo de 1996.
2. - Trabajadores fijos discontinuos con posterioridad a 1 de mayo de 1996.

Los trabajadores incluidos en el apartado 1º del escalafón, tendrán una garantía de ocupación anual, dentro del periodo habitual de temporada, que alcanzará desde el 1º de mayo hasta el 31 de octubre, inclusive. Los periodos de ocupación que eventualmente se den, o puedan darse, con anterioridad a mayo y posteriores a octubre, se entienden excepcionales, con el fin de alargar la temporada habitual, en aras a intentar una actividad permanente. El periodo ocupacional de estos trabajadores será el habitual de los dos últimos años, o el equivalente a la media de dicho periodo.

El empresario, llamará a estos trabajadores 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 el llamamiento que, en ningún caso, supondrá merma ni perjuicio a la garantía de periodos mínimos ocupacionales.

Los trabajadores incluidos en el apartado 2º del escalafón serán llamados con posterioridad a los del punto 1, debiendo hacerse por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría y se interrumpirá a la inversa, según las necesidades de la empresa.

En ambos casos, 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 sus derechos ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde la fecha en que hubiese debido darse la convocatoria.

### **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, el 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 10% 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 1.1. 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 fi esta abonable y no recuperable, el día 29 de Julio, festividad de Santa Marta.



Las fiestas laborales con carácter retributivo y no recuperable que se trabajen podrán, de mutuo acuerdo entre empresa 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.

Asimismo, los días de descanso semanal que coincidan con algún festivo de carácter abonable y no recuperable, serán compensados de la misma forma que se expresa en el presente artículo.

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 de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 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 en el primer periodo de vigencia será de 114.84 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 temporal.**

Los trabajadores afectados por una situación de Incapacidad Temporal, 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. 1., 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.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 Educación Infantil 2º ciclo, Educación Primaria, Secundaria, Formación Profesional, Universitaria y asimilados, que justifiquen la matrícula en el curso que están desarrollando, así como hijos discapacitados, la Empresa les abonará una ayuda de 114.61 euros, por curso e hijo, en el primer periodo de vigencia.

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; 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 dieciocho mil trescientos euros con ochenta y dos céntimos (18.300,82 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.

Dada la ambigüedad de la normativa vigente en relación con lo que puede considerarse personal técnico y administrativo y especialistas y no cualificados, y para evitar conflictos de interpretación en esta materia, ambas partes acuerdan constituir colegio único en los procesos electorales que se produzcan en el ámbito 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, Repostería, Panadería y Economato
- c) Comedor, Bares y Discoteca
- d) Pisos, Lencería, Lavandería y Limpieza
- e) Servicios auxiliares





## **Artículo 24. Mejoras sociales.**

1.- Diariamente (os 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 que se celebrará en el período comprendido entre el 20 de septiembre y el 31 de octubre, siendo la fecha decidida por el comité de empresa, con las condiciones siguientes:

\* Que no se celebre en fin de semana

\* Que no se celebre en fechas de alta ocupación.

Se realizará una consulta a todo el personal de la empresa, para decidir si la asistencia a la fiesta es sólo para los trabajadores del hotel o también para 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 en el primer periodo de vigencia:

NIVEL II 2.42 euros

NIVEL III 2.14 euros

NIVEL IV 2.07 euros

NIVEL V 2.00 euros

NIVEL VI 1.76 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.

En materia de prejubilación y contrato de relevo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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; si lleva 20 años efectivos, el premio será de cuatro mensualidades y si lleva 25 años efectivos o más, el premio será de cinco 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 servidos extraordinarios aquellos ocasionales, tales como banquetes, bodas, etc.

La retribución de estos servicios, durante toda la vigencia del convenio, será de 75 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, para el primer periodo de vigencia, es la siguiente:

<b>NIVEL</b>	<b>REMUNERACION</b>
I	19.873,95 euros
II	18.125,25 euros
III	16.086,15 euros
IV	15.531,15 euros
V	14.921,70 euros
VI	13.237,35 euros

#### **Segunda.- Antigüedad.**

Los trabajadores que a fecha 1 de mayo de 2009 tengan consolidado el periodo de antigüedad necesario, percibirán por este concepto el incremento correspondiente en las cuantías que a continuación se relacionan:

a) 16.32 € mensuales, al cumplirse los tres años efectivos al servicio de la empresa

b) 32.64 € mensuales, al cumplirse los seis años.

c) 48.96 € mensuales, al cumplirse los nueve años.





- d) 76.15 € mensuales, al cumplirse los catorce años.
- e) 103.35 € mensuales, al cumplirse los diecinueve años.
- f) 130.54 € mensuales, al cumplirse los veinticuatro años.
- g) 157.74 € mensuales, al cumplirse los veintinueve años.

Para el segundo año de vigencia, estos importes tendrán un incremento del 3%.

El importe que por el concepto de antigüedad venían cobrando los trabajadores que lo tuviesen consolidado con fecha 1 de mayo de 2006, y que quedó convertido a partir de la entrada en vigor del anterior convenio, en un complemento "ad personam", sigue teniendo el carácter de no absorbible ni compensable por futuros aumentos salariales, ni tampoco incrementable 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.

A partir de la firma del presente convenio, se tomará como antigüedad a todos los efectos la fecha de conversión del trabajador en fijo discontinuo.

### **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 13.40 euros

NIVEL III 11.91 euros

NIVEL IV 11.47 euros

NIVEL V 11.04 euros

NIVEL VI 9.96 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.- Gratificaciones de los días 24 y 31 de diciembre.**

El personal que trabaje a partir de las 12 de la noche de los días 24 y 31 de diciembre, percibirá una gratificación especial, no salarial, de 94,98 €.

### **Quinta.- Cláusula de Garantía Salarial.**

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrara para el conjunto nacional para los periodos 01.05.2009 a 30.04.2010 y 01.05.2010 a 30.04.2011, un incremento superior al 1,5%, se llevará a cabo una actualización salarial consistente en la aplicación del exceso de la indicada cifra.

Dicha revisión, si procediese, se llevaría a cabo en los meses de mayo 2010 y mayo 2011, respectivamente, con carácter retroactivo desde el mes de mayo anterior en cada caso, incrementándose las retribuciones de los artículos 4, 5, 6, 14, 16, 29 y disposición adicional tercera.

### **Sexta.- 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.

### **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	1.324,93 euros
GRUPO SEGUNDO	1.208,35 euros
GRUPO TERCERO	1.072,41 euros
GRUPO CUARTO	1.035,41 euros
GRUPO QUINTO	994,78 euros
GRUPO SEXTO	882,49 euros

**Anexo II****Clasificación y categoría 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
- Jefe de Reservas
- 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
- 2º Jefe Repostería y Panadería





- 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:**





Andalucía

**Fundovel, S.A. (Hotel Tierra Mar)**

BOP , 24 de agosto del 2010

Página 24 de 24

- Botones de 16 a 18 años
- Aprendices de 16 a 18 años

