

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LAS REPRESENTACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE CEPESA SANROQUE Y LA EMPRESA EUREST COLECTIVIDADES, S.L. 2012-2014**

### **Capítulo I. Normas Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio será de aplicación para el centro de trabajo de Refinería Gibraltar, (CEPSA San Roque) de la Empresa Eurest Colectividades, S.L. 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 2012, fecha en que tendrán eficacia, todas las disposiciones de su articulado, y hasta el 31 de Diciembre del 2014. Quedará prorrogado tácita y automáticamente, por años naturales, 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.

Una vez denunciado, las partes deberán constituir la mesa negociadora en el plazo máximo de dos meses, ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación que se iniciará en un plazo máximo de 15 días, en el caso de que esto no se llevara a cabo se prorrogará según lo establecido en el párrafo anterior.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores mientras no se negocie un nuevo convenio.

El convenio deberá negociarse en plazo máximo de seis meses, en caso contrario las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje, hasta tanto los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal y autonómico no regulen procedimientos no judiciales de solución de conflictos.

#### **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 partícipe 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.

La comisión paritaria podrá interpretar aquellas cuestiones que se planteen que contribuyan a una mejor aplicación del convenio excluyendo expresamente los conceptos económicos previamente pactados.

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 2012 será del 0,8% con carácter retroactivo desde el día 1 de Enero de 2012.

Para el año 2.013 y 2014 el incremento económico será del IPC real del año anterior.

### **Artículo 8. Clausula de Revisión Salarial**

Año 2.012:

En el caso de que el I. P.C. establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) registrara al 31 de Diciembre del 2012 un incremento superior al 0,8%, 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 2013. Tal incremento será con efectos de 1 de Enero de 2012, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del 2013.

Año 2.013 y 2.014:

En el caso de que el I. P.C. establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) registrara al 31 de Diciembre 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 cinco pagas extraordinarias por el importe que para cada categoría se establece en el Anexo 1.

El importe de cada una de estas pagas se percibirá con la mensualidad de los meses de Marzo, Mayo, Septiembre y dos pagas a mediados de los meses Julio y Diciembre.

### **Artículo 10. Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad**

Se mantiene el abono de un plus por circunstancias de toxicidad, penosidad y peligrosidad, en las siguientes cuantías: 2012: 25 €, 2013: 40 € y en 2014: 60 €, siendo esta cantidad absorbible, por cualquier otra cantidad igual, menor o superior que por tales conceptos legalmente lo impusiera la autoridad laboral.

### **Artículo 11. Plus de Asistencia a Eventos**

Se abonará un plus de 91,69 €; 86,79 € y 85,16 €, 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.

Para la realización de estos eventos se organizarán dos turnos de trabajo una para el día 24 de diciembre y otro para el 31 de Diciembre.

### **Artículo 12. 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 25€ en 2012, 28€ en 2013 y 31€ en 2014 Euros por semana.

Para el personal que además realice desplazamientos para llevar comidas o retirar material, percibirá además 10 euros por cada semana que esté en jornada partida y realizando dichas actividades y otros 10 euros por cada semana para las personas que realicen el reparto de comidas a fábrica durante el mediodía.

### **Artículo 13. Desgaste de Útiles y Herramientas**

La Empresa entregara a sus trabajadores los útiles y herramientas necesarios para la realización de sus tareas, y se encargará del mantenimiento de los mismos.

### **Artículo 14. Guardias**

Se consideran como tal aquellos días en los que el trabajador preste sus servicios a turno partido.

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.

Las funciones de los trabajadores que estén realizando las guardias, serán exclusivamente las concernientes a la manutención del personal de refinería que está a 12 horas.

A los trabajadores que vienen realizando el turno especial de bocadillo no se le podrá establecer este turno durante más de una semana de cada cuatro.





La Empresa se compromete a reforzar el turno de guardia en verano por el aumento de las comidas de 12 horas. El horario del personal de refuerzo sería de 6 horas por la mañana durante la semana y 2 horas por la noche y en el caso de fines de semana y festivos sería de 4 horas por la mañana y 2 horas por la noche.

### **Artículo 15. 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 16. Plus Industrial**

Todos los trabajadores de la empresa percibirán un plus industrial correspondiente a 160€ en 2012, en 2013 175 € y 185 € en 2014.

### **Artículo 17. 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.

### **Artículo 18. Anticipos**

La empresa abonará antes del día 15 todos los anticipos que se hayan solicitado por escrito antes del día 5, a cuenta de la nomina del mes en curso, no pudiendo exceder del 70% de su base reguladora

## **Capítulo III. Jornadas, Vacaciones, Permisos, Licencias y Excedencias**

### **Artículo 19. Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, de lunes a viernes en jornada continuada para todo el personal excepto para aquellos que cubren horarios de comida de noche que será partida de lunes a domingo, respetando, en todos los casos dos días de descanso semanal ininterrumpidos, y cumpliendo de esta forma con el 5% de jornada irregular establecida en el E.T.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de 30 minutos diarios, de los cuales 15 minutos tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, estableciéndose el tiempo de presencia máximo en 8 horas y 15 minutos.





Para la comida de 14:30 a 15:00, los repartos imprevistos que surjan serán atendidos después de este periodo.

## **Artículo 20. Vacaciones**

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 30 días de vacaciones anuales cada año. Estos días de vacaciones serán naturales excluyendo expresamente del cómputo los días festivos que coincidan con el periodo de vacaciones. 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.

En el caso del personal de limpieza se cubrirán las vacaciones de todo el personal.

Para el personal de cocina se cubrirán todos los meses excepto en los meses de aumento de 12 horas (verano) que este pasara a hacer un turno partido para el refuerzo de las guardias expuesto en el artículo 14º. En el caso de una baja esta persona automáticamente la cubrirá y se contratará un empleado para el refuerzo del artículo 14º. Si las circunstancias cambiasen sustancialmente imposibilitando esta sustitución, se negociará con los representantes sindicales cualquier modificación a este respecto

Se acuerda establecer una bolsa de tres días de vacaciones, de manera que aquel trabajador que por necesidades de la empresa accediera voluntariamente a no 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 y retribuidas en metálico.

Se exceptúan aquellas que se producen o se pueden producir en los eventos reseñados en el artículo 11º.

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.

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 Matern. / 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. La mujer podrá sustituir el derecho a la hora de lactancia por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o bien con 15 días laborables más de permiso retribuido, que se incrementarán proporcionalmente cuanto menor sea la jornada de trabajo, de manera que un trabajadora/or con jornada del 50% disfrutará de 30 días.

Los trabajadores/as que tengan a su cuidado directo algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial o un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a:

1. una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
2. la concreción horaria y la determinación de la cuantía de la reducción de jornada, será potestad de la trabajadora o del trabajador, esté dentro de su jornada ordinaria o no.







3. Elección y adaptación del turno de trabajo, siempre que no sea incompatible con los horarios del centro de trabajo.

Las empresas procurarán sustituir a las trabajadoras que estén en situación de Incapacidad por Riesgo en el embarazo y de baja maternal.

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el periodo de baja por maternidad a las vacaciones.

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 grupo, en orden jerárquico) llevará aparejado el percibo de la diferencia salarial entre el grupo profesional de origen y la correspondiente al grupo profesional que efectivamente desempeñe, durante el tiempo que realice las tareas de superior grupo, En el caso de que se realicen por un periodo superior a seis meses al año o a ocho meses en dos años, la empresa reconocerá dicho grupo.

Todas las vacantes que pudieran existir en el centro serán ocupadas preferentemente por el personal ya contratado que hubiese realizado esas funciones anteriormente y que reúna la capacitación necesaria.

## **Capitulo IV. Aspectos Sociales**

### **Articulo 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:	6.000 Euros
Fallecimiento por Accidente de Trabajo:	23.967,88 Euros
Fallecimiento por Accidente no laboral:	17.288,31 Euros
Invalidez permanente total por cualquier causa:	8.644,99 Euros
Invalidez permanente absoluta por cualquier causa:	15.000 euros



### **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 Mutualidad laboral y el INVS., se crea un premio de 65,92 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 75,60 Euros y 91,73 Euros, 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.

### **Artículo 30. Jubilación**

Jubilación especial a los 64 años: Las empresas se obligan a sustituir a aquel trabajador que al cumplir los 64 años de edad, solicite la jubilación basándose en el cumplimiento de la ley 40/2007 de 4 de diciembre, con el 100% de sus derechos pasivos por otro trabajador que esté inscrito en la Oficina de Empleo, con un contrato de modalidades vigentes, excepto el contrato de trabajo a tiempo parcial y el eventual por circunstancia de la producción, y con un periodo mínimo de duración, en todo caso igual o superior al año.

Jubilación Parcial: La empresa utilizará el Contrato de Relevo cuando el trabajador que lo solicite tenga al menos 61 años y reúna las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, pudiendo reducir su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo del 25% y un máximo de 85% de aquellos. En este caso, la empresa está obligada a contratar a otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, mediante un contrato a tiempo parcial a fin de cubrir como mínimo la jornada de trabajo del que sustituye. Todo ello de conformidad del artículo 12 del E.T., según redacción dada por la ley 12/2001.

## **Capítulo V. Salud Laboral**

### **Artículo 31. 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 32. 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 33. 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. A las nuevas incorporaciones se les facilitarán dos equipos de verano y dos de invierno durante el primer año.

## **Capítulo VI. Cuestiones Sindicales**

### **Artículo 34. 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 Eurest Colectividades, S.L. realizarán reuniones mensuales de carácter ordinario.

### **Artículo 35. 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 36. 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 los atrasos de 2.012, es decir el 0.8% de todas las percepciones desde enero de 2.012 durante el 2º trimestre de 2.012.

SEGUNDA:

La empresa abonará el importe correspondiente a los atrasos de las revisiones salariales si correspondiesen durante el primer trimestre de cada uno de los años de vigencia.





## TERCERA:

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.

## ANEXO I

## TABLA SALARIAL 2012 = 0,8% AÑO 2012

TABLA SALARIAL 2012 = 0,8%												
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO	ASISTENCIA	PELIGRO	INCENTIVOS	PLUS INDUSTRIAL	TOTAL MES	5 PAGAS EXTRAS A:	TOTAL AÑO	VALOR PLUS ASIST. A EVENTOS (REV-5%)	VALOR PLUS SEM. TRANS JORN PART.	GUARDIAS (POR DIA)	VALOR HORA EXTRA
G-1. JEFE DE COCINA	1.247,94 €	36,73 €	25,00 €	214,14 €	160,00 €	1.683,81 €	1.247,94 €	26.445,44 €	91,69 €	25,00 €	44,05 €	14,18 €
G-2. COCINERO JEFE	1.179,16 €	36,73 €	25,00 €	214,14 €	160,00 €	1.615,03 €	1.179,16 €	25.276,14 €	91,69 €	25,00 €	44,05 €	14,18 €
G-3. COCINERO 1º	1.112,91 €	36,73 €	25,00 €	214,14 €	160,00 €	1.548,78 €	1.112,91 €	24.149,97 €	91,69 €	25,00 €	44,05 €	14,18 €
G-4. SUPERVISOR	1.059,80 €	36,73 €	25,00 €	327,15 €	160,00 €	1.608,68 €	1.059,80 €	24.603,23 €	91,69 €	25,00 €	44,05 €	14,18 €
G-5. COCINERO	1.026,76 €	36,73 €	25,00 €	327,15 €	160,00 €	1.575,64 €	1.026,76 €	24.041,47 €	86,79 €	25,00 €	44,05 €	14,18 €
G-6. CONTABLE	1.026,76 €	36,73 €	25,00 €	327,15 €	160,00 €	1.575,64 €	1.026,76 €	24.041,49 €	86,79 €	25,00 €	44,05 €	14,18 €
G-7. CAFETERO	925,67 €	36,73 €	25,00 €	327,15 €	160,00 €	1.474,55 €	925,67 €	22.322,98 €	86,79 €	25,00 €	33,11 €	12,77 €
G-8. AYTE COCINA	925,67 €	36,73 €	25,00 €	345,95 €	160,00 €	1.493,35 €	925,67 €	22.548,57 €	86,79 €	25,00 €	33,11 €	12,77 €
G-9. 1º ENCARGADA	925,67 €	36,73 €	25,00 €	350,66 €	160,00 €	1.498,05 €	925,67 €	22.605,00 €	86,79 €	25,00 €	33,11 €	12,77 €
G-10. AYTE COCINA 2º	840,36 €	36,73 €	25,00 €	345,95 €	160,00 €	1.408,04 €	840,36 €	21.098,28 €	85,16 €	25,00 €	33,11 €	11,37 €
G-11. LIMPIADORA	803,96 €	36,73 €	25,00 €	350,66 €	160,00 €	1.376,34 €	803,96 €	20.535,94 €	85,16 €	25,00 €	33,11 €	11,37 €
G-12. PINCHE	670,17 €	36,73 €	25,00 €	350,66 €	160,00 €	1.242,56 €	670,17 €	18.261,53 €	85,16 €	25,00 €	33,11 €	8,40 €

## OTROS CONCEP.

SEGURO	
MUERTE NATURAL	6.000,00 €
MUERTE ACCIDENTE DE TRABAJO	23.967,88 €
ACCID. NO LABORAL	17.288,31 €
INVALIDEZ TOTAL	8.644,99 €
INVALIDEZ ABSOLUTA	15.000,00 €
NATALIDAD	65,92 €
AYUDA ESCOLAR 3-14	75,60 €
AYUDA ESCOLAR 15-23	91,73 €
PLUS DE TRANSPORTE DE COMIDAS	10,00 €