

**CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES****Art. 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio colectivo es de ámbito de la Ciudad Autónoma de Melilla por lo que será de aplicación a los centros de trabajo que se encuentren ubicados en la Ciudad Autónoma de Melilla.

**Art. 2. Ámbito funcional y personal.**

1. El presente Convenio afecta y obliga a la Empresa "MELILLAMAS S.L.", y a todos los empleados y empleadas de la misma que trabajen en los diversos restaurantes abiertos al público, presentes y futuros, durante el período de vigencia de este Convenio, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados/as todos aquellos que no están expresamente excluidos por el apartado 3º del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Queda expresamente excluido del ámbito del presente Convenio colectivo el personal de oficinas, así como todas las relaciones laborales especiales previstas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

2. Son partes firmantes de este Convenio, la totalidad de los representantes legales de los trabajadores de la empresa MELILLAMAS S.L.

**Art. 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

**Art. 4. Denuncia.**

1. El presente Convenio se prorrogará por años naturales al llegar a su vencimiento, salvo que fuese denunciado expresamente por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

Dicha denuncia será necesariamente efectuada por escrito, con dos meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas y se dirigirá al resto de firmantes y a la autoridad laboral.

2. Denunciado el Convenio Colectivo, y hasta que no se apruebe y entre en vigor uno nuevo, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas obligacionales como en las normativas. Art. 5. Cláusula de descuelgue.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores se podrá, previos desarrollo del período de consultas, inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio según lo dispuesto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores Art. 6. Compensación y absorción.

Absolutamente todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto, y en cómputo anual desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase, naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

**Art. 7. Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, quedará vigente el resto del texto convencional.

2. Si se diese tal supuesto, la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo deberá reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, la cláusula anulada se tendrá por no puesta.

**Art. 8. Condiciones más beneficiosas.**

La empresa se compromete a respetar las condiciones personales más beneficiosas que, sobre las que se fijan en el presente Convenio, pudiera tener individualmente establecidas con sus trabajadores.

**Art. 9. Procedimiento de inaplicación y solución de conflictos laborales**

Las discrepancias que puedan surgir en la aplicación del presente Convenio o para la no aplicación de las condiciones del mismo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán solventar voluntariamente mediante su sometimiento al sistema no judicial de solución de conflictos.

No obstante, lo anterior, los empleados podrán acudir a la Jurisdicción Social para dirimir sus diferencias con la empresa.

**CAPÍTULO II – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Art. 10. Movilidad funcional.**

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.