

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

DELEGACION DE GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e Inmigración

6. RESOLUCIÓN DE FECHA 30 DE DICIEMBRE DE 2021, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MELILLAMAS S.L.

Resolución de fecha 30 de diciembre de 2021 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, por la que se registra y publica el CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MELILLAMAS S.L.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MELILLAMAS S.L., para el período 2022 - 2025, que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2021, de una parte por D. Francisco Llamas Arjonilla, en representación de la empresa, y de otra por D. Ginés González Jiménez, y D. Santiago Borrego Fuentes, como Delegados de Personal en representación de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

La Delegada del Gobierno en Melilla, es competente para resolver el presente expediente a tenor de lo dispuesto en el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, artículo 4 apartado 2: " *Los Delegados del Gobierno en la ciudades de Ceuta y Melilla asumirán las competencias resolutorias o de emisión de propuestas de resolución de los respectivos Directores de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno*".

Por Resolución del Delegado del Gobierno en Melilla, de fecha 11 de mayo de 2000, BOME 15 de abril, se delegó en el Director del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy Área de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en su ámbito territorial de actuación, la competencia de resolver: Expedientes de Regulación de Empleo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Registro e Inscripción de Cooperativas.

ACUERDA

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla».

Melilla, 30 de diciembre de 2021
LA DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN,
ELENA NIETO DELGADO

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.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

5. En caso de que la movilidad funcional tuviera su causa en la sustitución de un trabajador/a con reserva de puesto de trabajo, el empresario, antes de la finalización de los plazos previstos en el apartado 2. podrá ofrecer al trabajador/a que sustituya a aquél en sus funciones la posibilidad de mantener voluntariamente la prestación de servicios del nivel superior, con el salario del mismo, pero sin que se produzcan en ningún momento los efectos de consolidación salarial.

Art. 11. Uniformidad.

La empresa estará obligada a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquélla así lo exija para la prestación de servicios:

a) Personal de equipo: La empresa proporcionará al personal dos uniformes en el momento del inicio de la relación laboral, compuestos de camisa, pantalón, cinturón y gorro, o el que se fije en cada momento, los cuales quedarán en depósito del empleado con la obligación de conservarlos en buen estado, utilizarlos únicamente durante la jornada laboral, y devolverlos completos, en su caso, a la empresa a la finalización de su contrato. Adicionalmente, la empresa proveerá al personal con 1 par de zapatos de trabajo cada 2 años.

b) Personal de gerencia: Tendrá dos uniformes compuestos por camisa, pantalón o falda, y corbata o lazo, chaqueta o jersey que en cada momento designe la empresa, los cuales quedarán en depósito del empleado con la obligación de conservarlos en buen estado, utilizarlos únicamente durante la jornada laboral, y devolverlos completos, en su caso, a la empresa a la finalización de su contrato. Adicionalmente, la empresa proveerá 1 par de zapatos de trabajo cada 2 años.

CAPÍTULO III – TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSOS

Art. 12. Jornada laboral.

La jornada laboral, tendrá una duración máxima de 1.826 horas de trabajo efectivo.

En todos los Centros de Trabajo el descanso semanal será de 2 días ininterrumpidos.

Se entiende por jornada el tiempo de trabajo efectivo del empleado durante su permanencia en el local de trabajo, o fuera de él en el caso de que se encuentre realizando actividades encomendadas por la empresa.

La jornada ordinaria se establece en cómputo anual. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y aquellas que lo son a tiempo completo será de 1.826 horas anuales. No obstante, se considerarán también como de trabajo efectivo los tiempos de descanso que en la actualidad se vienen disfrutando en las jornadas diarias y que son los siguientes:

- Jornadas inferiores a 5 horas : ningún descanso retribuido.
- Jornadas de 5 a 8 horas continuas diarias: 30 minutos de descanso retribuido.
- Jornadas de 4 a 8 horas discontinuas diarias: ningún descanso retribuido salvo que uno de los turnos sea de 5 o más horas.

Los diversos tipos de jornadas que se pueden hacer son los siguientes:

Jornada diaria:

Esta jornada no podrá en ningún caso exceder de nueve horas diarias en jornada ordinaria.

Jornada semanal:

Es de 40 horas para el personal a tiempo completo, en cómputo anual.

Jornada anual:

La jornada anual es de 1.826 horas de trabajo efectivo.

Horas complementarias:

- a) Solamente se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- b) El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.
- c) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días. Para lo cual se considerará válido la inclusión de las mismas en el calendario fijado para la distribución semanal de la jornada en el cuadrante semanal de horarios.
- d) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.
- e) Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra b).
- f) La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los art. 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. Vacaciones.

Se fija el periodo de vacaciones con una duración de 30 días naturales para todos los trabajadores afectados por este Convenio, sin que por ningún concepto pueda ser compensado su disfrute.

Durante las vacaciones anuales la retribución será la pactada según porcentaje de jornada por la que haya sido contratado/a no pudiendo ser inferior a las percepciones mínimas establecidas en este Convenio en los Anexos salariales.

En el caso de que el productor no haya disfrutado de las fiestas abonables y no recuperables, tendrá derecho a que se aumenten las vacaciones que le correspondan en los días que teniendo derecho no descansó y no le hubieran sido abonados en su fecha.

La Empresa fijará la distribución de las vacaciones, restringiendo al máximo coger vacaciones en periodos de máximo volumen de trabajo, tales como en los periodos de Navidad, Semana Santa, Verano, puentes, festivos, vísperas de festivos...

El trabajador conocerá la fecha en que le correspondan sus vacaciones, al menos con dos meses de antelación al disfrute de las mismas.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales de tal forma que a 31 de Diciembre de cada año, todos los trabajadores hayan disfrutado las vacaciones que legalmente le correspondan. La empresa manifestará por escrito la situación de aquellos trabajadores que a esa fecha no hayan disfrutado las vacaciones anuales.

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 proporcional a los días trabajados.

Mientras no varíen las disposiciones legales vigentes, el derecho al disfrute de vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal. Las Empresas podrán sustituir mediante contrato de interinidad a los trabajadores que se encuentren disfrutando el periodo de vacaciones.

Art. 14. Días de fiesta anuales.

Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, se podrán acumular a las vacaciones anuales. Los 14 días festivos, el período de descanso de éstos, incrementado con los días libres semanales correspondientes, se cifra en 19 días, que al acumularse a las vacaciones anuales darán lugar a 7 semanas

que deberán distribuirse en semanas completas no necesariamente consecutivas dentro del calendario de vacaciones de la empresa

En los casos de que un trabajador cese en la empresa los días festivos que tuviese pendientes de compensar, le serán abonados con arreglo al mismo cálculo que las vacaciones.

Excepcionalmente, y por mutuo acuerdo entre las partes, debido a circunstancias de la producción, debidamente justificadas por la empresa, o especiales circunstancias personales justificadas por el empleado, ambas partes podrán llegar al acuerdo, de remunerar individualmente, según el cálculo de las vacaciones, a alguno o algunos de los empleados que hayan trabajado todos o alguno de los 14 días a los que se refiere el presente artículo.

No cabe compensación de festivos en los casos en que su no disfrute por el trabajador se deba a la suspensión del contrato de trabajo con motivo de IT, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo o lactancia y suspensiones de empleo y sueldo.

Art. 15. Licencias.

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) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. La licencia no podrá durar más que la Hospitalización ni que el reposo domiciliario.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en la norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo de esta ley

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Los miembros del Comité y los Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno.

- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) El trabajador/a tendrá derecho, previa notificación a la empresa y posterior justificación, a disfrutar de permiso retribuido el día de la celebración de bautizo, comunión o boda de hijo.

Art. 16. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo no será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.
7. El trabajador/a deberá solicitar la excedencia con una antelación no inferior de 15 días a la fecha de inicio de su disfrute.

La empresa contestará obligatoriamente y por escrito a la petición en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquel en el que aquella se formule.

8. Cuando el trabajador en situación de excedencia solicite el reingreso en la empresa, deberá comunicarlo a ésta por escrito, al menos, con un mes de antelación al de su vencimiento.

Art. 17. Cierre temporal.

En el caso de que se produzcan reformas en los establecimientos de la empresa, que hagan necesarios el cierre temporal al público, la empresa optará entre suspender los contratos de trabajo de los empleados, dar vacaciones o trasladar a los empleados a otros centros de trabajo, durante el tiempo que duren las obras o reformas

CAPÍTULO IV – RETRIBUCIONES

Art. 18. Retribución salarial.

Salario cierto. Las retribuciones que se pactan para todos los empleados comprendidos en el presente Convenio, consistirán en un sueldo base según las tablas salariales anexas, más los pluses salariales y otros conceptos económicos que se establecen en el presente Convenio.

Se pacta expresamente un incremento salarial del sueldo base de un 0,5% por cada año de vigencia de este Convenio Colectivo. Se aplicará otro 0,5% si la empresa ha terminado el año con ventas positivas con respecto al año anterior.

Art. 19 Plus de Residencia

Se establece para todos los trabajadores con residencia legal en la Ciudad Autónoma de Melilla de un Plus de Residencia consistente en el 25% del Salario base.

Art. 20. Horas Extraordinarias

Se abonarán de conformidad con la legislación vigente, pudiendo también ser compensadas con descansos equivalentes.

Art. 21. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extras, que serán de treinta días cada una y se devengarán anualmente los días 1 de julio y 1 de enero, por el importe del salario base de este Convenio incrementado con el plus de residencia, generándose el derecho a su percibo desde el día siguiente de su devengo. El importe total de dichas gratificaciones extraordinarias estará prorrateado en 12 mensualidades.

Art. 22. Plus de asistencia.

Se establece un Plus de asistencia mensual que se abonará única y exclusivamente a aquellos trabajadores que no falten ni un solo día a sus turnos de trabajo ya sea por una causas justificada o injustificada. En el

caso de que un trabajador se ausente de un turno o parte de él por una causa justificada o injustificada, no cobrará ese mes el plus de asistencia.

El importe a abonar es de 10 euros mensuales para los grupos profesionales de Limpiador, Personal de Equipo y REC, y de 15 euros mensuales para el grupo de Gerencia siempre que se esté de alta el mes completo.

Art. 23. Plus de productividad

Se establece un Plus de productividad mensual que se abonará cuando, durante el año natural, el coste salarial y de seguridad social de la totalidad de la plantilla de la empresa esté por debajo del 28% de las ventas del restaurante. Es decir, se inicia su abono cuando en el acumulado del año natural el coste salarial y de seguridad social de la totalidad de la plantilla esté por debajo del 28% de las ventas neto producto del restaurante en ese periodo y se dejará de abonar en el momento que ese coste supere el 28%.

El importe a abonar es de 10 euros mensuales para los grupos profesionales de Limpiador, Personal de Equipo y REC, y de 15 euros mensuales para el grupo de Gerencia siempre que se esté de alta el mes completo.

Art. 24. Plus de prolongación de jornada y nocturnidad.

En los centros de trabajo en los que se preste al público servicio 24 horas el personal de equipo y de gerencia que realice el turno nocturno de extensión horaria percibirá 5,00 € (cinco euros) brutos en concepto de "plus de prolongación de jornada". Dicho plus se abonará por el turno completo trabajado.

Se hace constar expresamente que el personal de todos los grupos profesionales de los Restaurantes tienen un trabajo nocturno por su propia naturaleza, y por tanto tal concepto está incluido dentro del salario global asignado en las tablas del presente Convenio.

Art. 25. Plus Entrenador/a

Será pagado a aquellos miembros del personal de equipo que sean nombrados entrenadores/as y durante el tiempo en que realicen estas funciones únicamente.

Su cuantía mensual se establece en la cantidad de 30 euros.

Art. 26. Complemento "Ad Personam".

A partir de la entrada en vigor de este convenio, el complemento "Ad Personam" se mantiene para los trabajadores que venían disfrutándolo conforme al anterior Convenio Colectivo de la Empresa para los años 2.018 a 2.021

Art. 27. Complemento de Adaptación Individualizado (CAI)".

A partir de la entrada en vigor de este convenio, el Complemento de Adaptación Individualizado "CAI" se mantiene para los trabajadores que venían disfrutándolo conforme al anterior Convenio Colectivo de la Empresa para los años 2.018 a 2.021

CAPÍTULO V – CONTRATACIÓN

Art. 28. Contratación.

1. Las partes firmantes del presente Convenio estiman conveniente, como criterio general de actuación, el mantenimiento del empleo durante el período de vigencia del mismo. Asimismo, se procederá, en la medida de lo posible, a la creación de nuevos puestos de trabajo en caso de apreciarse aumentos significativos de producción.

2. En los términos previstos en la legislación aplicable en cada momento, las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores las copias básicas de los contratos de trabajo y la notificación de las prórrogas que se celebren en la empresa, así como la información preceptiva sobre los contratos de puesta a disposición formalizados con Empresas de Trabajo Temporal y copia básica u orden de servicio, en su caso, del trabajador/a puesto a disposición.

Art. 29. Contrato a tiempo parcial.

1. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A tales efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable un trabajador/a con el mismo tipo de contrato de trabajo, que tenga jornada a tiempo completo, preste servicios en la misma empresa y centro de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador/a a tiempo completo comparable, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en este Convenio colectivo.

2. Este contrato podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, regulándose, en lo no contemplado en este artículo, conforme al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y por la normativa de desarrollo vigente en cada momento.

3. Los contratos a tiempo parcial establecerán una jornada anual con carácter rotativo y flexible, pudiendo variar semanalmente la jornada laboral en los límites establecidos legalmente, siempre y cuando los horarios se confeccionen con un mínimo de antelación de siete días y se expongan en el tablón de anuncios de la empresa, con el fin de que los trabajadores conozcan con la suficiente antelación cuál va a ser la distribución de su jornada semanalmente, indicándose en el horario días y horas de trabajo asignadas a cada empleado, todo ello debidamente notificado al Comité de empresa o representación legal de los empleados.

Art. 30. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

1. Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, los contratos eventuales por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores que se celebren en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.

2. Cuando se celebre esta modalidad contractual con un mismo trabajador/a, en más de una ocasión dentro del período citado de dieciocho meses, la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar, en ningún caso, los doce meses.

3. A los efectos previstos en los dos apartados anteriores, el período de dieciocho meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que hayan justificado su contratación. Si se trata de más de una contratación en el período de dieciocho meses, la fecha de cómputo será siempre la del inicio del primer contrato.

Art. 31. Cese voluntario. Preaviso y Plazo.

1. Los plazos de preaviso para todos los empleados/as serán de quince días naturales, excepto en los supuestos de la gerencia de los Restaurantes, que serán de treinta días naturales.

2. El incumplimiento por el trabajador/a de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.

3. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días naturales.

CAPÍTULO VI – BENEFICIOS SOCIALES

Art. 32. Enfermedad y accidente.

— Complementos en los casos de Incapacidad Temporal (sólo con la relación laboral viva):

a) Enfermedad Común con hospitalización ó Accidente no laboral con hospitalización: la empresa complementará al empleado la prestación reconocida por la Seguridad Social hasta el 100% de su salario (S. Base, P. De Residencia, Pagas extras, "CAI" y "ad personam") y mientras el trabajador permanezca hospitalizado, desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses.

b) Enfermedad Común o Accidente no laboral: según regulación de la LGSS, 60% desde el 4º día de baja, hasta el 20 inclusive y 75% desde el 21 día de baja en hasta un máximo de 12 meses.

c) Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: la empresa complementará al empleado la prestación reconocida por la Seguridad Social hasta el 100% de su salario (S. Base, P. De Residencia, Pagas extras, "CAI" y "ad personam") desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho, y hasta un máximo de 12 meses. Este complemento no se abonará en los casos de trabajadores pluriempleados que causen baja por accidente o enfermedad profesional en la otra(s) empresa(s), ni en los casos en que el accidente se hubiera producido in itinere en dicha(s) empresa(s).

De acuerdo con el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá verificar el estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico.

En caso de que la Baja Médica sea por Accidente de Trabajo y éste se produzca como consecuencia de no utilizar las Prendas de Protección Individual o los mecanismos de protección de las maquinarias, no se cobrará dicho complemento. A tal efecto el Comité de Seguridad y Salud Laboral o en su defecto el Delegado de Prevención, emitirá informe de cada Accidente de Trabajo.

En la entrega de los partes de baja, alta y de confirmación se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Si la prestación por Incapacidad Temporal que abona la Seguridad Social se redujera en un futuro o se trasladara el pago de la misma a la empresa, ésta podría reducir proporcionalmente la obligación de completar la retribución del trabajador/a descrita en el presente artículo.

Art. 33. Seguro colectivo.

La empresa, respecto de los trabajadores y trabajadoras que cuenten con una antigüedad superior a seis meses, vendrá obligada a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez e invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo. Dicho seguro deberá

garantizar al trabajador/a, a sus causahabientes o a la persona que el trabajador designe, un importe de 12.000.- € en todos los supuestos.

Art. 34. Comida.

Los trabajadores/as tendrán derecho a una comida sana y suficiente. La regulación concreta de la política de comidas se recoge en el anexo II para todos los centros de trabajo.

CAPÍTULO VII – REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

Art. 35. Asambleas y reuniones en los centros de trabajo

1. Para las asambleas de trabajadores que hayan de celebrarse en el seno de la empresa, la dirección de la misma adoptará las previsiones necesarias para que tales reuniones se desarrollen de la forma más adecuada posible. Para ello, los representantes de los trabajadores comunicarán a la empresa con una antelación mínima de 72 horas la celebración de tales asambleas.

Las asambleas serán en todo caso fuera de los horarios de trabajo y actividad de la empresa y en días y horas distintos de las reuniones de comunicación de la empresa y los empleados, que son pagadas por aquélla.

2. Los convocantes indicarán a la dirección de la empresa los nombres de las personas no pertenecientes a ella que vayan a asistir a la misma, siendo responsables de los actos que éstas lleven a cabo a consecuencia de dicha asamblea.

Art. 36. Funciones y Competencia.

Los representantes legales de los empleados, tendrán las funciones y competencias legalmente establecidas para ello, estando obligada la empresa, a facilitarles la información escrita que está señalada normativamente.

En materia de derechos de representación colectiva, se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento con las siguientes particularidades:

a) Los delegados de personal y miembros de comités de empresa anunciarán con una antelación mínima de 7 días la ausencia del trabajo en la empresa por actividades sindicales debiendo justificar ante dicha empresa la asistencia a estas actividades sindicales, lo que efectuarán mediante justificante del sindicato correspondiente, firmado por el sindicato de hostelería (sin que valga sello o tampón con tal firma) y el sello respectivo. Cuando estas reuniones se celebren en los locales de la empresa, no necesitarán justificante del sindicato correspondiente.

En los casos de reuniones urgentes de imposible preaviso, la ausencia se justificará a posteriori en la forma fijada en el párrafo anterior.

b) Acumulación de horas sindicales: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la acumulación de horas sindicales, con los siguientes requisitos:

- La acumulación no podrá recaer en más de dos trabajadores por centro de trabajo.
- Los nombres de los beneficiarios de dicha acumulación deberán ser comunicados inmediatamente a la dirección de la empresa.
- Esta acumulación no podrá recaer en trabajadores del mismo grupo profesional.

c) Los representantes de los trabajadores dispondrán de tablón de anuncios cedido por la empresa.

CAPÍTULO VIII – ASPECTOS FORMALES.

Art. 37. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria y del Convenio, como órgano de interpretación, adaptación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de las condiciones pactadas y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en el sector. La comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes firmantes de este convenio, con un mínimo de 2 y un máximo de 5 miembros.. Dicha Comisión se constituirá en el plazo de quince días a partir de la firma.

Art. 38. Funciones de la Comisión Paritaria.

A la Comisión Paritaria se le atribuyen las funciones siguientes:

- a) Entender con carácter general cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- b) Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia, el Convenio que resulte aplicable.
- c) Cuantas otras funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria tendrá carácter vinculante y en caso de desacuerdo, será competente la jurisdicción laboral.

Art. 39. Procedimiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria que deberá emitir informe en el plazo máximo de quince días, excepto cuando no haya acuerdo en la no aplicación del Convenio, cuyo plazo pueda demorarse durante otros quince días, puede actuar de oficio o a petición del interesado.

En el primer caso, actuará de oficio cuando lo solicite cualquiera de las partes en ella representadas.

En el segundo caso, la petición de la interpretación o asuntos a conocer por la Comisión, habrá de dirigirse a la Comisión Paritaria en el plazo de 48 horas de su recepción, para su conocimiento, estudio y resolución.

Cuando la petición proceda de Organismo Público, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos, se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de todos sus componentes, pudiendo celebrar sesiones en el lugar que las partes acuerden.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Las partes desean hacer mención especial de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

DISPOSICIÓN FINAL Prelación de normas.

En lo no previsto expresamente en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, el ALEH y demás normas legales y/o reglamentarias que conformen la legislación laboral vigente en cada momento.

ANEXO I TABLA SALARIAL MELILLAMAS, SL. 2.022

TRABAJADORES	SALARIO BASE	RESIDENCIA	P. E. JUNIO	P. E. NAV.	SALARIO MENSUAL
GRUPO I (LIMPIADOR)	749,21	187,30	62,43	62,43	1.061,38
GRUPO II (PERSONAL DE EQUIPO)	763,56	190,89	63,63	63,63	1.081,71
GRUPO II (AZAFATAS)	773,74	193,44	64,48	64,48	1.096,13
GRUPO III (ENCARGADO DE ÁREA)	814,10	203,53	67,84	67,84	1.153,31
GRUPO III (ENCARGADO DE TURNO)	865,37	216,34	72,11	72,11	1.225,94
GRUPO III (2º ASISTENTE)	916,27	229,07	76,36	76,36	1.298,05
GRUPO III (1º ASISTENTE)	936,69	234,17	78,06	78,06	1.326,98
GRUPO III (GERENTE)	958,59	239,65	79,88	79,88	1.358,00

ANEXO II

POLÍTICA DE COMIDAS

Para determinar la cantidad de productos a consumir por empleado/a y día se tendrá en cuenta la cantidad de horas trabajadas y los descansos que estas generan, -según este convenio-, así como las características de los productos, tanto por producción, disponibilidad o pertenencia a las distintas plataformas.

Para las jornadas con 4 horas o 4 horas y media tendrá derecho, al terminar su turno, de un mini menú (bebida, patatas y hamburguesa pequeña) o a un Sundae.

Para las jornadas de 5 y 6 horas continuas diarias tendrá derecho, durante el descanso, a un McMenú Core mediano.

Para las jornadas de 5 y 6 horas discontinuas diarias tendrá derecho a un McMenú Core mediano.

Para las Jornadas de 7 y 8 horas continuas diarias tendrá derecho, durante el descanso, a un McMenú Core mediano.

Para las Jornadas de 7 y 8 horas discontinuas diarias tendrá derecho a un McMenú Core mediano.