

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**2275** *Resolución de 6 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hollygood, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Hollygood, S.L., (código de Convenio n.º 90103282012019), que fue suscrito con fecha 7 de diciembre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, 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 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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 del Estado».

Madrid, 6 de febrero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HOLLYGOOD, S. L.**

#### **PREÁMBULO**

##### **Determinación de las partes que lo conciertan y legitimación**

El presente Convenio de empresa se suscribe por la parte patronal, en representación de Hollygood, S.L., don Ignacio Amóstegui Fernández y por la parte social, en representación de los trabajadores, don Patricio Bruno, el cual ostenta la representación como delegado de personal del centro de trabajo sito en la provincia de León y doña Noemi Boquete Arincon, la cual ostenta la representación como delegada de personal del centro de trabajo sito en la provincia de A Coruña, representación que consta en virtud de elecciones celebradas en cada uno de los dos centros de trabajo de la empresa. Las mencionadas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el título III del ET y por tanto con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio.

## CAPÍTULO I

### Ámbito de aplicación

#### Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa Hollygood, S.L. y la representación legal de los/as trabajadores/as, partes representadas en la Comisión Negociadora.

#### Artículo 2. *Ámbito personal, territorial y funcional.*

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa Hollygood, S.L., con excepción de los/as trabajadores/as mencionados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa sobre el Convenio colectivo de ámbito superior en relación con las materias recogidas en el artículo 84 ET.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio colectivo entra en vigor el día 1 de enero de 2019. Su duración será de cuatro años, hasta el 1 de diciembre de 2023, entendiéndose prorrogado tácitamente por anualidades naturales en caso de que no medie denuncia expresa de las partes y, en todo caso, aun mediando denuncia, extenderá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

Denuncia y procedimiento:

1. Denuncia: Al término de su vigencia el presente Convenio colectivo se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa por alguna de las partes, que habrá de realizarse por escrito con al menos tres meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, comprometiéndose ambas partes a formalizar la mesa negociadora en el plazo más breve posible.

2. Procedimiento: La mesa negociadora del Convenio colectivo estará constituida, por una parte, por el empresario o sus representantes, y por la otra, por la representación de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores. De la misma manera, podrán asistir a las negociaciones delegados/as de las fuerzas sindicales representadas en la empresa teniendo voz pero no voto.

Denunciado el Convenio colectivo de la empresa y hasta que no se logre un nuevo acuerdo expreso el presente Convenio mantendrá su vigencia.

#### Artículo 4. *Compensación y absorción. Vinculación a la totalidad y garantía personal.*

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en Hollygood, S.L. en virtud de cualquier pacto o Convenio, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio o estén garantizadas «ad personam», pero en este caso no se podrán acumular estas condiciones a las ventajas derivadas de este Convenio.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas. Dichas condiciones también son absorbibles hasta donde alcancen y en cómputo anual por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de

aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser considerados globalmente.

## CAPÍTULO II

### Contratación

#### Artículo 5. *Ingresos y contratación.*

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

#### Artículo 6. *Período de prueba.*

En materia de periodo de prueba se estará a lo previsto en el capítulo V del V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH V).

#### Artículo 7. *Dimisión del trabajador.*

En caso de dimisión del/la trabajador/a de su puesto de trabajo en la compañía, tendrá que avisar por escrito a la dirección de la misma con un mínimo de un mes de antelación; se justifica el establecimiento de este periodo en la especial complejidad de los procedimientos impuestos en el funcionamiento diario del centro de trabajo exigidos por la marca franquiciadora. Si no se realiza ese preaviso, el/la interesado/da perderá el salario correspondiente a la parte proporcional de los días que falten para llegar al mes de preaviso y que podrá descontarse del finiquito o de cualquier otra cantidad que se le adeude.

#### Artículo 8. *Contrato de obra o servicio determinado.*

Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un/a trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea de duración incierta, dentro del periodo máximo de tres años tal y como establece el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 9. *Contrato eventual.*

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET y como recoge el Convenio colectivo sectorial de la provincia de A Coruña esta modalidad de contratación se podrá realizar por un tiempo máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima prevista en el párrafo anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

#### Artículo 10. *Contrato a tiempo parcial.*

Se aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones adicionales:

1. Los contratos a tiempo parcial establecerán una jornada semanal, mensual o anual con carácter rotativo y flexible, pudiendo variar dicha distribución horaria siempre que se respete el promedio de horas semanales en cómputo mensual y teniendo en

cuenta los límites previstos legalmente. Dicha jornada se prestará en horario flexible, en turnos rotativos y siempre respetando los descansos previstos en Convenio.

2. Semanalmente se elaborará la distribución del tiempo de trabajo u horario semanal, que será comunicado con una antelación mínima de 7 días, en el que se indicará la distribución de la jornada, la rotación de turnos, el horario y los días de descanso, con el fin de que los empleados/as y sus representantes legales puedan conocer el número de horas que realizará cada trabajador/a en la semana siguiente, así como su concreta distribución.

3. En los contratos de trabajo a tiempo parcial con una jornada de trabajo superior a diez horas semanales en cómputo anual se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 60% de la jornada fijada en el contrato, retribuyéndose al mismo precio que la hora ordinaria. En ningún caso la suma de horas ordinarias y complementarias podrá exceder del límite legal máximo previsto para el contrato de trabajo a tiempo parcial.

4. El/la trabajador/a deberá conocer el día y la realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 1 día.

5. Las retribuciones económicas fijadas en el presente Convenio serán devengadas en proporción a la jornada parcial que realice el/la trabajador/a.

6. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo superior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas de aceptación voluntaria cuyo número no podrá superar al 30% de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación profesional y protección de datos

##### Artículo 11. *Grupos profesionales.*

En materia de clasificación profesional y movilidad funcional se estará a lo previsto en los capítulos II y III del ALEH V, respectivamente.

Sin perjuicio de ello, y dadas las características de la actividad productiva, los puestos de trabajo a desarrollar en la empresa, ordenados por grupos profesionales y áreas funcionales y relacionados de forma enunciativa y no excluyente, no suponiendo obligación alguna de tenerlos todos cubiertos si la organización, volumen o necesidades de dicha actividad no lo requiere, serán los siguientes:

– Grupo Profesional 1.º

Área Funcional 2.ª Cocina y economato: Jefe/a de cocina.

Área Funcional 3.ª Restaurante, sala, bar y similares, colectividades, y pista para cáterin: Jefe/a de Restaurante o Sala, 2.º Jefe/a de Restaurante o Sala.

– Grupo Profesional 2.º

Área Funcional 2.ª Cocina y economato: Cocinero/a y Ayudante/a de cocina.

Área Funcional 3.ª Restaurante, sala, bar y similares, colectividades, y pista para catering: Camarero/a, Jefe/a Sector y Conductor/a equipo catering.

– Grupo Profesional 3.º

Área Funcional 3.ª Restaurante, sala, bar y similares, colectividades, y pista para catering: Ayudante/a camarero.

Área funcional 4.ª Pisos y limpieza: Auxiliar limpieza.

Los/as trabajadores/as de Hollygood, S.L. se encuadrarán en el sistema de clasificación profesional aplicable y en el puesto que proceda en atención a las funciones pactadas como objeto de la prestación laboral. No obstante, todos/as los/as trabajadores/as realizarán a solicitud de la empresa cualesquiera otras funciones que se consideran comunes a todos los grupos profesionales como son, entre otras, y sin carácter limitativo, las de limpieza del restaurante, descarga del camión proveedor, realización de inventario, la entrega de pedidos a domicilio urgentes, ..., todo ello de acuerdo a las instrucciones y órdenes de la empresa y al manual de operaciones que en cada momento tenga establecida la empresa franquiciadora; lo anterior será siempre con carácter residual, por causas organizativas y por el tiempo imprescindible conforme dispone el artículo 39 ET.

**Artículo 12. *Seguridad en la empresa y control de acceso.***

Por motivos de seguridad y de protección de datos, todas las llamadas realizadas desde la empresa y las reuniones que se mantengan podrán ser grabadas y almacenadas.

Asimismo los equipos informáticos serán monitorizados por la empresa cuando considere conveniente modificar los sistemas y realizar las comprobaciones pertinentes de la red de la empresa. Tanto las llamadas como las reuniones como el contenido de los equipos informáticos podrán ser utilizadas por la empresa como prueba válida dentro de procedimientos sancionadores incluso de despido.

Los/as trabajadores/as deben cumplir el horario fijado y la empresa podrá establecer sistemas de control de cumplimiento de este horario y de control de acceso al centro de trabajo, bien mediante tarjeta de fichaje o bien controlando el horario por la hora de inicio de sesión con la clave individual del trabajador/a en el programa de gestión interna o cualquier otro tipo de sistema.

El correo electrónico que tenga cada trabajador/a con dominio de la empresa es una herramienta imprescindible de trabajo y por esto es propiedad de la empresa y su uso debe ser estrictamente laboral, lo cual puede ser comprobado por la empresa.

**Artículo 13. *Protección de datos y confidencialidad del/la trabajador/a con los datos de la empresa y de los clientes de la empresa.***

Los/as trabajadores/as se comprometen de manera expresa, tanto durante la vigencia de su prestación de servicios, como después de su extinción, a no difundir, transmitir, revelar a terceras personas cualquier información de la empresa o de los clientes/as de la misma, a la que tenga acceso como consecuencia del desempeño de su actividad laboral, ni a utilizar tal información en interés propio o de sus terceros/as.

La prohibición establecida en el párrafo anterior se extiende a la reproducción en cualquier soporte de la información de la empresa a la que tenga acceso el trabajador sobre datos o clientes de la empresa, procedimientos y sistemas de organización, programas informáticos o cualquier otro tipo de información interna, salvo que tal información sea estrictamente necesaria para el desarrollo del contenido inherente de su puesto de trabajo y se realice dentro del ámbito de la empresa.

Todas las notas, informes y cualesquiera otros documentos (incluyendo los almacenados en dispositivos informáticos, o cualquier bloc de notas o agenda), elaborados por el trabajador/a durante la vigencia del contrato que lo relaciona con la compañía, ya sea a través de Empresa de Trabajo Temporal, contrato mercantil o laboral y que se refieran a la actividad de la empresa son propiedad de la empresa y serán diligentemente custodiados en la empresa.

La vulneración de este compromiso será considerada como una infracción muy grave causa de despido disciplinario, sin derecho a la percepción de indemnización alguna y dará lugar al resarcimiento de daños y perjuicios, sin perjuicio de adoptar cualquier reclamación incluida la vía penal. En el supuesto de incumplimiento del compromiso asumido y con independencia de la extinción de la relación de servicios se reserva el

derecho de reclamar el resarcimiento de los daños y perjuicios que le pudieran causar como consecuencia de la vulneración del deber de confidencialidad y secreto profesional.

Protección de datos personales. Los/as trabajadores/as en el ejercicio de sus funciones conocen que la legislación sobre protección de datos personales (Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal) establece una serie de obligaciones en el tratamiento de datos de carácter personal, entre las que destaca la prohibición de realizar cesiones de datos de carácter personal sin la correspondiente autorización del titular de los datos personales.

A tal efecto:

a) Únicamente accederán a los datos personales de clientes y demás personas físicas relacionadas si tal acceso fuese necesario para cumplir con la prestación de servicios.

b) Los/as trabajadores/as se comprometen a:

1. Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones contractuales para con la mercantil.

2. Cumplir cuantas medidas de seguridad sean necesarias para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a adoptar en el futuro cuantas medidas de seguridad sean exigidas por las leyes y reglamentos destinados a preservar el secreto, confidencialidad e integridad en el tratamiento de los datos personales.

3. A no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

c) La empresa por motivos de seguridad podrá utilizar cámaras de seguridad grabando de forma constante las instalaciones de la empresa y las citadas grabaciones pueden ser utilizadas para evaluar su rendimiento y sirvan incluso como justificación de un despido o prueba válida ante los tribunales de justicia.

## CAPÍTULO IV

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 14. *Jornada.*

La jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Dadas las especiales características de la actividad productiva, la empresa podrá distribuir la jornada semanal establecida en el párrafo anterior de lunes a domingo, respetando los descansos diarios y semanales.

La empresa planificará y expondrá los cuadros de horarios por semanas de lunes a domingo en el centro de trabajo al menos con una semana de antelación, especificando individualmente para cada trabajador/a los días de trabajo, los turnos, las horas de entrada y salida y los descansos.

Para el control de la jornada se podrán poner en práctica mecanismos de control y verificación de la jornada.

#### Artículo 15. *Descanso semanal.*

El descanso semanal será de dos días a disfrutar de forma ininterrumpida. Podrá ser acumulado el descanso correspondiente a dos semanas, acumulando y disfrutando de los días de descanso a que hubiera derecho de modo ininterrumpido, siempre que así sea permitido por la empresa.



## Artículo 16. *Jornada continuada y jornada partida.*

El tiempo de trabajo podrá distribuirse por la empresa en jornadas partidas, entendiéndose por tal aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de al menos dos horas de duración, debiendo ser cada uno de los tramos de al menos dos horas de trabajo.

Los/as trabajadores/as que hagan una jornada ininterrumpida de seis o más horas tendrán derecho a un período de descanso durante la misma de treinta minutos de duración, que no será considerado como tiempo de trabajo.

En el caso de los/as trabajadores/as menores de dieciocho años, cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media el período de descanso tendrá una duración de cuarenta minutos, que no será considerado como tiempo de trabajo.

## Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 14 del presente Convenio. La empresa optará entre abonar las horas extraordinarias en cuantía igual a la hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido en los cuatro meses siguientes a su realización.

Serán obligatorias y no tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que tengan por finalidad prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o evitar el riesgo de pérdida de materias primas, así como la asistencia al turno de trabajo cuando sea preciso ante inspección/auditoría de la empresa franquiciadora. En caso de ser realizadas, serán compensadas con tiempo de descanso equivalente al trabajado o mediante su abono al mismo valor que las horas ordinarias, a criterio de la empresa.

## Artículo 18. *Vacaciones.*

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales que deberán disfrutarse por semanas enteras de lunes a domingo, pudiendo disfrutar los 2 días restantes libremente de forma separada o conjunta y acumulándolos o no a festivos, al descanso semanal o a otros permisos retribuidos de acuerdo con las necesidades de la empresa. Los períodos de vacaciones señalados anteriormente sólo podrán unirse al descanso semanal previo acuerdo con la empresa.

La retribución de las vacaciones incluirá el salario base y el complemento «ad personam».

Las vacaciones se podrán disfrutar a lo largo del año en el período que se fije por la empresa, a excepción de 7 días de ese período vacacional, que podrán ser elegidos por el/la trabajador/a siempre con tres meses de antelación. El trabajador conocerá las fechas en las que le corresponde las vacaciones dos meses antes por lo menos del comienzo de su disfrute.

En ningún caso podrán disfrutarse vacaciones en las siguientes fechas por corresponder a períodos de temporada alta o de incremento de ventas:

- Fiestas locales y autonómicas correspondientes al centro de trabajo.
- Semana Santa, incluyendo desde el Domingo de Ramos al Lunes de Pascua.
- Verano, desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto.
- Navidad, desde el 15 de diciembre hasta el 7 de enero, ambos incluidos.

No obstante, excepcionalmente, podrán disfrutarse las vacaciones en dichas fechas sí así se aprueba por la empresa, teniendo en cuenta las circunstancias y la necesidad de que el servicio quede atendido con un número suficiente de trabajadores/as.

Artículo 19. *Días festivos trabajados y Licencias.*

El Convenio se remite en esta materia al Estatuto de los trabajadores.

Artículo 20. *Reducción de jornada.*

Conforme dispone el artículo 37.5 ET los/as trabajadores/as pueden acogerse a su derecho a la reducción horaria con la disminución proporcional del salario. Si en la empresa más de dos trabajadores/as se acogiesen a este derecho, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la empresa. En este caso, y teniendo cuenta que la concreción horaria corresponderá al trabajador, el empresario podrá tener en cuenta para su concesión los siguientes criterios:

- Antigüedad en la solicitud del derecho
- Duración de la reducción horaria
- Horario de atención al público
- Antigüedad en la empresa
- Puesto desarrollado en la empresa

El empresario intentará integrar los horarios conforme se soliciten por los trabajadores pero siempre en función de las necesidades productivas de la empresa.

Lo antedicho será de aplicación aunque el/la afectado/a tenga la condición de víctima de violencia de género y víctima de terrorismo.

## CAPÍTULO V

### Régimen retributivo

Artículo 21. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base y los complementos salariales. Los importes de los conceptos salariales que figuran en este Convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

Artículo 22. *Salario base.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el salario bruto para cada uno de los Grupos y de las funciones definidas en el artículo 9 será el siguiente:

Grupo profesional	Puestos de trabajo	Salario mensual con prorratea de extras incluidas	Salario anual total
Grupo Profesional 1.º	Jefe de Restaurante.	1.730,00 €	20.760,00 €
	2.º Jefe de Restaurante.	1.450,00 €	17.400,00 €
	Jefe de Cocina.	1.400,00 €	16.800,00 €
Grupo Profesional 2.º	Jefe de Sector.	1.400,00 €	16.800,00 €
	Cocinero.	1.250,00 €	15.000,00 €
	Camarero.	1.250,00 €	15.000,00 €
	Ayudante de Cocina.	1.050,00 €	12.600,00 €
	Conductor Catering.	1.050,00 €	12.600,00 €
Grupo Profesional 3.º	Ayudante Camarero.	1.050,00 €	12.600,00 €
	Auxiliar Limpieza.	1.050,00 €	12.600,00 €



Las cantidades expresadas quedan referidas a trabajadores/as contratados/as a jornada completa, debiendo calcularse proporcionalmente para los/as trabajadores/as a tiempo parcial en función de su jornada.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones anuales establecidas en el artículo anterior corresponden a catorce pagas del mismo importe, doce mensualidades ordinarias más dos pagas extraordinarias de Navidad y Verano. No obstante, las partes acuerdan su abono prorrateado en los doce meses del año.

Artículo 24. *Nocturnidad.*

Las horas realizadas entre las 22.00 a 6.00 horas serán retribuidas con un incremento del 1% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 25. *Complemento «ad personam».*

Los/as trabajadores/as que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio percibieran un salario que, considerado globalmente y en cómputo anual, excediera del establecido en el artículo 22 para el puesto en el que estén encuadrados conforme al artículo 11 del presente Convenio, consolidarán la diferencia como complemento «ad personam», abonándose en doce mensualidades.

El salario global considerado a estos efectos incluirá los siguientes conceptos, siempre que se vinieran disfrutando con anterioridad: salario base, plus de manutención y complemento de antigüedad.

El complemento «ad personam» no será absorbible ni compensable, salvo en los casos de ascenso definitivo a puestos o funciones con mayor retribución salarial, en cuyo caso dicho complemento se compensará o absorberá con la diferencia existente entre el salario base anterior y el correspondiente a las nuevas funciones. Dicho complemento tampoco será objeto de revisión salarial.

Artículo 26. *Complemento de antigüedad.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los/as trabajadores/as no devengarán complemento de antigüedad, quedando éste eliminado. No obstante, las cantidades que los/as trabajadores/as vinieran percibiendo a la fecha de entrada en vigor del Convenio por tal concepto, quedarán consolidadas y serán reconocidas y abonadas en doce mensualidades como parte del complemento «ad personam» previsto en el artículo anterior.

Artículo 27. *Lugar, tiempo y forma del salario.*

La empresa abonará a los/as trabajadores/as las retribuciones a mes vencido y dentro de los nueve primeros días del mes siguiente al que correspondan, haciéndolo mediante transferencia bancaria a la cuenta libremente designada por cada trabajador/a.

## CAPÍTULO VI

### Otras condiciones de trabajo

Artículo 28. *Complemento de incapacidad temporal.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio no se devengará complemento alguno en las situaciones de incapacidad temporal, con independencia de que deriven de contingencias comunes o profesionales.

**Artículo 29. *Prendas de trabajo.***

1. A los/as trabajadores/as a los que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo. No se considera uniforme aquellas prendas que sean de uso general y se entiendan como forma correcta de vestir común exigible.

2. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los/as trabajadores/as, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste conforme a la costumbre establecida.

3. Los/as trabajadores/as vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones y limpias, teniendo en cuenta que el trabajo es de cara al público.

4. Los/as trabajadores/as vienen obligados a devolver la ropa de trabajo limpia una vez extinguido el contrato de trabajo. En caso contrario, se les deducirá su valor por importe de 50 € en la liquidación.

**CAPÍTULO VII****Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres****Artículo 30. *Permiso acumulado por lactancia.***

Los/as trabajadores/as que vayan a ejercer el permiso por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses podrán acumularlo en 18 días naturales para jornadas completas, o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial, siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el período de baja por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad y se preavise del ejercicio de este derecho con 15 días de antelación a la reincorporación tras la misma.

**Artículo 31. *Baja por maternidad y vacaciones.***

Sin perjuicio del derecho reconocido en el artículo 38.3, párrafo 2.º, del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as que disfruten el permiso por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad podrán unir dicho periodo con el de vacaciones sin solución de continuidad.

**Artículo 32. *Nacimientos prematuros.***

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure la hospitalización. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

**Artículo 33. *Excedencias por motivos familiares.***

Los/as trabajadores/as que estén disfrutando una excedencia por cuidado de hijo o de familiar prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto durante el primer año de la misma. Transcurrido dicho periodo, y en su caso, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Artículo 34. *Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.*

En materia igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se estará a lo previsto en el capítulo X del ALEH V.

Artículo 35. *Derecho de reunión y libre sindicación.*

La empresa facilitará a sus trabajadores/as el derecho de reunión en los locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad de la compañía.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente y no podrá condicionar el empleo de un/a trabajador/a a que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir un/a trabajador/a o perjudicarlo de cualquier manera a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 36. *Procedimiento de descuelgue.*

Cuando el período de consultas a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la no aplicación de las condiciones de trabajo contenidas en el Convenio colectivo aplicable finalice sin acuerdo, la Comisión Paritaria decidirá mediante mayoría de cada una de sus representaciones a través de informe a emitir en el plazo de siete días desde que se le hubiera requerido formalmente. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que hubiera sido requerida su actuación.

Agotado infructuosamente el trámite ante la Comisión Paritaria, se recurrirá a la mediación o al arbitraje, en este último caso por acuerdo entre ambas partes, conforme los vigentes acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.

Artículo 37. *Comisión Paritaria.*

1. Las partes firmantes del presente texto constituirán una Comisión Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

2. La Comisión Paritaria estará formada por dos representantes de los/as trabajadores/as y por dos representantes de la empresa.

3. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

4. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un/a Presidente/a y a un/a Secretario/a, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

5. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

6. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

7. La Comisión Paritaria tendrá, junto a las que de mutuo acuerdo le confieran las partes, las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d) Seguimiento del efectivo cumplimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- e) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre empresa y un trabajador/a o trabajadores/as en el supuesto de conflicto colectivo.

f) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, incluidos los supuestos de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

8. En el ejercicio de las anteriores funciones que así lo requieran, la comisión paritaria emitirá informe o resolución en un plazo máximo de diez días hábiles desde el requerimiento escrito de su actuación.

9. Cuando en el ejercicio de sus funciones surjan discrepancias irresolubles en el seno de la Comisión Paritaria, las mismas serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y que resulten aplicables.

Disposición final primera. *Legislación supletoria.*

En todas aquellas materias no reguladas expresamente por el presente Convenio, será de aplicación la normativa laboral y los convenios colectivos sectoriales vigentes y aplicables en cada momento.