

En caso de desacuerdo el trabajador tendrá derecho a elegir que se pague el 50% de los días que le corresponden y en cuanto al resto corresponderá a la empresa decidir si se le compensa económicamente, o bien determinará en su momento la fecha del disfrute de los mismos. No obstante, en las empresas de las secciones tercera a novena del convenio (excepto catering y colectividades) el empresario podrá optar por la forma de compensación.

Los días de fiesta que coincidan con un periodo de baja por IT del trabajador no se considerarán trabajados y por tanto se descontarán del total de festivos a compensar en el año.

En caso de que el disfrute de los descansos semanales del trabajador coincidiera con un día festivo abonable y no recuperable, este se considerará como no disfrutado y por tanto habrá de ser compensado en una de las formas anteriormente establecidas. Por el contrario si el festivo coincide con las vacaciones no se compensará, salvo que el sistema elegido sea la adición al periodo vacacional.

Con independencia de todo lo anterior, a la entrada en vigor del presente convenio las empresas vendrán obligadas a mantener aquellas condiciones más beneficiosas, que sobre las que se fijan en este artículo, vengán disfrutando sus trabajadores.

#### Artículo 24. *Licencia por extinción del contrato*

Cuando el trabajador con 60 o más años de edad desee voluntariamente extinguir total o parcialmente su contrato en la empresa, al término de su relación laboral, tendrá derecho a un régimen de licencia durante la cual quedará exonerado de trabajar siempre y cuando haya dedicado a la misma empresa el tiempo efectivo continuado de trabajo que a continuación se detalla.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	MESES DE LICENCIA
A LOS 5 AÑOS	2 MESES
A LOS 10 AÑOS	3 MESES
A LOS 15 AÑOS	4 MESES
A LOS 20 AÑOS	5 MESES
A PARTIR DE LOS 25 AÑOS	6 MESES

El referido periodo de licencia será independiente a sus vacaciones anuales retribuidas.

Durante la referida situación de licencia retribuida, el trabajador tendrá derecho a devengar lo que viniera percibiendo en cada mensualidad, así como a devengar la prorrata de las gratificaciones extraordinarias fijadas en el presente convenio, no devengando ni percibiéndose por tanto complemento o plus salarial variable alguno ni aquellos que tengan carácter extra salarial, no generando tampoco en este caso durante dicho periodo de licencia descanso alguno por vacaciones ni fiestas.

El disfrute de los periodos de licencia se originan, solo y exclusivamente por la extinción de la relación laboral, pudiendo, por tanto, el trabajador que opte por el hecho extintivo y cause derecho a dicha licencia, organizar su vida laboral como considere oportuno, incluso prestar sus servicios para empresas del sector.

Igualmente tendrá derecho al disfrute de esta licencia el trabajador que se desvincule de la empresa, por cualquier circunstancia, a partir de los 65 años, quien igualmente podrá mantener su actividad laboral en la empresa que considere oportuno incluida las del sector.

### CAPÍTULO III

#### EXCEDENCIAS, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

##### Artículo 25. *Excedencias*

1. El régimen jurídico de las excedencias será el establecido en la normativa legal, si bien se amplía, respecto de la excedencia voluntaria, en los términos que se recogen en los siguientes apartados.

2. Será obligatoria la concesión de excedencia voluntaria cuando se fundamente en causas justificadas de orden familiar o terminación de estudios, etc. 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.

3. Cuando el trabajador en situación de excedencia solicite el reintegro en la empresa, deberá comunicarlo a esta por escrito, al menos, con un mes de antelación al de su vencimiento, quedando la empresa obligada a proporcionarle ocupación efectiva en su plaza y en la fecha solicitada.

4. En los casos en los que el trabajador en situación de excedencia voluntaria solicitase la reincorporación con anterioridad a la terminación del periodo de excedencia concedido, la empresa, siempre que su puesto de trabajo no estuviere cubierto, estará obligada a darle ocupación efectiva en su puesto en el término de un mes a contar desde la fecha en la que hubiere formulado la petición de reintegro.

5. En los supuestos previstos en este artículo, la excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a retribución alguna, y el tiempo que dure no será computado a ningún efecto.

#### Artículo 26. *Cierre por reforma*

1. Cuando una empresa pretenda la reforma de un establecimiento, deberá proceder conforme a lo previsto en el artículo 47 ET.

2. Durante el cierre por reforma, quedará en suspenso la relación laboral que vincula a la empresa con los trabajadores afectados, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 47 ET, si bien la empresa se obligará a complementar las prestaciones por desempleo hasta garantizar el cobro del 100% del salario a dichos trabajadores.

3. El cierre por reforma no podrá exceder del tiempo necesario para efectuar dicha reforma, entendiéndose por tal el expresado en el proyecto que de la misma se una al expediente de suspensión. Una vez vencido el plazo de suspensión el trabajador tendrá derecho al mismo salario que por sus funciones percibiera antes del cierre.

4. A los efectos de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del presente artículo, será requisito necesario para percibir las retribuciones indicadas en los mismos, mientras se mantenga el cierre del establecimiento, acreditar fehacientemente la falta de ingresos procedentes de otros empleos.

5. Una vez finalizada la suspensión por este motivo, la empresa no podrá durante ese año llevar a cabo una nueva suspensión por reforma, a excepción de los supuestos de fuerza mayor.

6. La empresa comunicará fehacientemente a los trabajadores la fecha de reapertura del establecimiento. Si el trabajador no se reincorpora a su puesto en la fecha de reapertura sin causa que lo justifique, se entenderá que renuncia a su puesto de trabajo en la empresa.

#### Artículo 27. *Procedimientos de suspensión de contratos, reducción de jornada y extinción colectiva de contratos de trabajo*

A las reuniones que se celebren en el marco de los procedimientos de suspensión de contratos, reducción de jornada y extinción colectiva de los contratos de trabajo que sean incoados al amparo de los artículos 47 y 51 ET, podrá asistir, en calidad de asesor, con voz pero sin voto, un representante de los sindicatos firmantes de este convenio, siempre que sea solicitada su asistencia por mayoría simple de la representación legal de los trabajadores, con la obligación de guardar el sigilo profesional al que se refiere el artículo 65 ET.

### CAPÍTULO IV

#### RETRIBUCIONES

##### Artículo 28. *Salarios*

1. Las retribuciones que para cada categoría y tipo de establecimiento se señalan en el anexo V del presente convenio tienen el carácter de mínimas, con las peculiaridades previstas en el título II para cada sección.

2. Las correspondientes retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma del trabajador en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.