

CONVENIO COLECTIVO DE RESTABELL FRANQUICIAS, SL

Resolución de 23 de agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Restabell Franquicias, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Restabell Franquicias, SL (Código de convenio n.º 90101042012012), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo 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, 23 de agosto de 2012.-El Director General de Empleo, P.S. (Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero), el Subdirector General de Ordenación Normativa, Rafael Luis García Matos.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE RESTABELL FRANQUICIAS, SL

Capítulo I. Ámbitos

Artículo 1. Partes que lo Conciertan

El presente convenio colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Restabell Franquicias SL y la representación unitaria de ésta, que reúne al 100 % de los delegados de personal y miembros de comité de empresa.

Las representaciones unitarias que suscriben el presente texto suman en su conjunto la totalidad de los miembros de comité de empresa y delegados de personal existentes en el ámbito definido en el párrafo anterior, dando completa cobertura al artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación en el territorio del Estado Español.

Artículo 3. Ámbito Temporal y Denuncia

El convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2015, salvo disposición expresa contenida en el mismo.

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Se estará en materia de denuncia a la regulación contemplada en el artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad y Garantía Personal

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

Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del Convenio.

Artículo 5. Absorción y Compensación

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la Empresa en virtud cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 6. Organización del Trabajo

I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

II. Los trabajadores a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.

III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, los comités de empresa y delegados de personal tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

Artículo 7. Formación Profesional

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos serán informados del desarrollo de los planes de formación de la empresa.

La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

En todo caso se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería.

Capítulo III. Periodo de Prueba y Contratación

Artículo 8. Ingresos y Contratación

Al objeto de fomentar la competitividad, el empleo estable y la cohesión social, los firmantes del presente convenio colectivo suscriben en su integridad el contenido del Acuerdo para la Mejora y el Crecimiento del Empleo.

La contratación de trabajadores 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 9. Periodo de Prueba y Ceses



En materia de Periodo de Prueba se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

Este periodo de prueba se interrumpirá, en cualquier caso, por las situaciones de IT.

En caso de cese, y salvo que el contrato de trabajo establezca otro término, el empleado deberá de preavisar con quince días.

Artículo 10. Contrato de Obra o Servicio Determinado

Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador 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 en principio de duración incierta.

Artículo 11. Contrato Eventual

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, las Empresas incluidas en el artículo 1º de este convenio podrán acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce.

Artículo 12. Contrato a Tiempo Parcial

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

En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo grupo profesional, y en igualdad de condiciones y de idoneidad para el puesto, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 45 % de la jornada fijada en el contrato.

Las horas complementarias solo serán exigibles para su realización cuando vayan unidas al inicio o final de la jornada, o se trate de realizar una jornada un día no programado previamente como de trabajo, preavisándose la realización de las mismas con un preaviso, siempre y cuando fuese posible, de 24 horas de antelación. En caso de que tal preaviso no fuese posible, las horas complementarias únicamente podrán realizarse un día de jornada programada de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de este convenio colectivo.

El trabajador o trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias de acuerdo con los supuestos de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral y por causa de concurrencia acreditada de realización de otro



trabajo.

Siempre y cuando no se haya denunciado por alguna de las partes del contrato el pacto de horas complementarias, al final de cada año el trabajador/a podrá consolidar una tercera parte de las horas complementarias realizadas en el año anterior.

Franjas Horarias:

Los contratos a tiempo parcial, en aras a la fijación de la jornada establecida en el artículo 12 del TRLET llevarán asignadas Franjas Horarias de Referencia (FHR).

Estas FHR serán los momentos en los la Dirección podrá planificar la jornada de los empleados a tiempo parcial de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de este convenio colectivo.

Con carácter general las franjas horarias contempladas en los contratos de trabajo serán de 9 horas, siempre y cuando el empleado preste servicios en régimen de jornada continuada. Si el empleado prestase servicios en régimen de jornada partida, éstas franjas serán las de un tiempo completo comparable, es decir, podrán abarcar por su propia definición, toda la jornada mercantil.

Artículo 13. Contratos Formativos

En materia de contratos formativos se estará a lo previsto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Contrato de Interinidad y Contrato de Relevo

A) Interino.

I. Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, etc.). Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

II. Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

B) Contrato de relevo.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 12.7.d) del Estatuto de los Trabajadores se podrán formalizar Contratos de Relevo para relevistas en distinto puesto de trabajo que los relevados, en los términos que recoge la citada norma.

C) Contrato fijo discontinuo.

Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El orden de llamamiento de estos trabajadores se realizará de forma rotativa entre los trabajadores de la misma categoría profesional y jornada.

Capítulo IV. Clasificación Profesional

Artículo 15. Clasificación Profesional

1.º Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben en su integridad el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, debiendo aplicar las Empresas que rijan sus relaciones laborales por este Convenio cualesquiera de las Áreas Funcionales y de los Grupos Profesionales definidos en el ALEH, en función de los trabajos que realicen sus trabajadores.

En este sentido se define, como propia del Grupo, la siguiente Clasificación Profesional, con respeto a la Clasificación Profesional establecida en el Capítulo II del ALEH, estableciendo consecuentemente las siguientes actividades, trabajos y tareas no limitativas, dentro del Área Funcional Tercera:

Gerente de Centro: Grupo Profesional 1 del ALEH, Nivel I del Convenio Colectivo.

Team Leader y Subgerente de Restauración Moderna: Grupo Profesional 2 del ALEH, Nivel II del Convenio Colectivo.

Preparador de Restauración Moderna: Grupo Profesional 3 del ALEH, Nivel III del Convenio Colectivo.

Auxiliar de Restauración Moderna: Grupo Profesional 4 del ALEH, Nivel IV del Convenio Colectivo.

Capítulo V. Movilidad Funcional y Geográfica, Ascensos y Promociones

Artículo 16. Movilidad Funcional

En materia de movilidad funcional se estará a lo previsto en el ALEH y a lo establecido en el artículo 39 del TREL.

Artículo 17. Movilidad Geográfica

Los cambios de centro de trabajo dentro de una misma Provincia, o provincias limítrofes se podrán producir con un preaviso de 24 horas, siempre y cuando no medie una distancia superior a los 50 kilómetros entre el centro de origen y el centro de destino.

La empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, siempre y cuando fuese posible atendiendo al normal desarrollo de la producción.

Artículo 18. Ascensos

a) El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza (Nivel I), o mando y coordinación (Nivel II), será de libre designación por la empresa, atendiendo a la formación requerida para el puesto, la experiencia demostrada en la buena gestión del personal, la dinamización de equipos y su integración, que serán elementos a tener en cuenta para la citada promoción.

b) El ascenso de trabajadores del Nivel IV al Nivel III se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante seis meses en el mismo grupo, siendo éstos ininterrumpidos o no, y dentro de un periodo de doce meses.

Capítulo VI. Tiempo de Trabajo

Artículo 19. Jornada

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. La jornada podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año y de todos los días de la semana.

Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, y 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, salvo excepciones legales y las previsiones hechas al efecto con relación a la distribución de la bolsa de horas de distribución irregular.

La jornada máxima, para quienes tuvieran una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título individual.

Distribución.-Habida cuenta de las especiales características vigentes en la Empresa, la jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, podrá distribuirse como máximo a lo largo de 224 días de trabajo al año.

La planificación de la jornada, habida cuenta de las particularidades de la actividad de la Empresa se realizará con carácter semanal, publicándose en los centros de trabajo los cuadrantes horarios con especificación de los horarios individuales de cada empleado.

La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, de forma trimestral.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias no previstas de otras personas de la plantilla, y retrasos o adelantos en suministros, que impidan el previo aviso), se efectuarán preferentemente con personal voluntario y no podrán superar como límite máximo, 60 horas al trimestre para cada empleado.

Las horas realizadas fuera del horario individualmente adjudicado se compensarán con descanso equivalente a lo más tardar dentro del siguiente trimestre, y en su caso de conformidad con lo establecido en el artículo 21.

No tendrán tal consideración los cambios efectuados por mutuo acuerdo.

En el caso de que el cambio impidiera el disfrute del descanso semanal este se recuperará necesariamente dentro de un período de catorce días.

Tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

La compensación en descanso de los excesos de jornada previstos en el apartado anterior se realizará de mutuo acuerdo.

Sistema de Distribución de Jornada de los Niveles I.

Los Niveles I, habida cuenta de las especiales condiciones de su prestación de servicios, de las necesidades de opinión, gestión y responsabilidad sobre las materias objeto de la misma, autogestionarán su jornada, de modo tal que, con respecto a la jornada máxima anual definida al comienzo de este artículo, cumplan con los objetivos fijados de su prestación.

Artículo 20. Descanso Semanal

El descanso semanal será, con carácter general, de dos días a la semana en cómputo anual.

En lo que se refiere a la acumulación del descanso semanal se estará a las posibilidades legales.

En aquellos centros de trabajo donde no se trabaje de manera habitual los siete

días de la semana, en materia de descanso semanal se estará a los acuerdos que en los mismos se suscriban por la Comisión Paritaria.

Artículo 21. Horas Extraordinarias

Las partes acuerdan la intención de suprimir las horas extraordinarias habituales.

No obstante y si se dieran por algún motivo excepcional, tendrán el siguiente tratamiento:

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada anual definida en el artículo 19, que se compensarán con un incremento del setenta y cinco por ciento sobre el valor del precio hora definido en el artículo 26, o bien con tiempo de descanso a razón de hora por hora, a opción del trabajador.

Artículo 22. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 31 días naturales, que podrá ser distribuido por la Dirección atendiendo a las necesidades del servicio. En caso de fracción del periodo de disfrute, los empleados tendrán derecho a disfrutar, al menos, de un periodo continuado de siete días naturales en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siempre y cuando el centro de trabajo en el que presten servicios no incremente su venta durante ese periodo.

Aquellos trabajadores que viniesen disfrutando de otras condiciones más beneficiosas las mantendrán a título personal, así como la costumbre que se viniera desarrollando en los diferentes centros.

La Empresa procederá a la fijación de las vacaciones del personal durante el primer mes del año, a más tardar.

En caso de que algún empleado no prestase servicios durante la totalidad del ejercicio, la fijación de las vacaciones se realizará, siempre y cuando fuese posible, dentro de los primeros quince días de prestación, pudiendo distribuirse las mismas de conformidad con lo establecido en este artículo.

Artículo 23. Fiestas Abonables no Recuperables

Con independencia de la distribución de la jornada en 224 días, que lleva aparejada la compensación de vacaciones, festivos, descansos, etc.; aquellos empleados que trabajen en un ejercicio de forma efectiva los 14 festivos del año, en el ejercicio siguiente, y sin perjuicio de los 224 días de trabajo señalados en el artículo 19, disfrutarán de 20 días consecutivos de libranzas por esta especial

prestación durante el ejercicio anterior.

Artículo 24. Licencias

1. Retribuidas.-El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el PMG, y en su caso el DSB y el PPT por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo y en los casos de enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a localidad situada a más de 300 kilómetros del domicilio habitual del empleado, el plazo será de cinco días. Estos días de licencia no podrán ser acumulados con los previstos en el apartado siguiente por el mismo supuesto.

C) Dos días por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento (definido en el punto B) al efecto, el plazo será de cuatro días.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

F) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.

G) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento en caso de situaciones de violencia de género, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud.

A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado A) de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.

2. No retribuidas: El trabajador dispondrá de dos días de licencia no retribuida al año para asuntos propios. El disfrute de esta licencia deberá ser preavisada con una semana de antelación a la Empresa, quien podrá oponerse a la concesión si coincide con periodos de alta actividad del centro que se trate o el nivel de

absentismo del centro impide su concesión. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia, en otro caso se descontará de vacaciones.

Capítulo VII. Régimen Salarial

Artículo 25. Retribuciones

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al PMG.

Artículo 26. Pago Mínimo Garantizado

I. Se establecen, a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo y para los Niveles definidos en el artículo 17 del convenio colectivo los siguientes Pagos Mínimos Garantizados (PMG):

Nivel IV:	6 €/hora
Nivel III:	7 €/hora
Nivel II:	7,5 €/hora
Nivel I:	8 €/hora

II. Este Pago Mínimo Garantizado (PMG) operará como abono mínimo por hora, no pudiéndose establecer cuantías salariales ni extrasalariales inferiores salvo que expresamente se prevea así en este convenio para determinados tipos de contratos.

Artículo 27. Pagas Extraordinarias

Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio entienden distribuidas en catorce pagas.

No obstante lo anterior, las partes podrán acordar el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

Artículo 28. Incremento Salarial años 2013, 2014 y 2015

Los Pagos Mínimos Garantizados establecidos en el artículo 26 tendrán los siguientes incrementos que se aplicarán con fecha de efectos del 1 de enero de cada uno de los siguientes ejercicios:

Año 2013:	0,6 %
Año 2014:	1 %

Año 2015:	1,4 %
-----------	-------

Artículo 29. Nocturnidad

El trabajo nocturno, entendido por tal el que se realiza entre las 24.00 horas y las 6.00 horas, se retribuirá con el valor de la Garantía Retributiva calculada en función de lo dispuesto en el artículo 26 de este convenio colectivo incrementado en un 25 %.

Capítulo VIII. Conciliación de la Vida laboral y Familiar

Artículo 30. Protección de la Vida Familiar

I. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Lactancia: los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Esta ausencia de podrá compensar con reducción de media hora bien al inicio o bien al final de la jornada laboral.

Los trabajadores podrán acumular este derecho en 18 días naturales siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el periodo de baja por maternidad y se preavise del ejercicio de este derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por maternidad.

En el caso de parto múltiple se amplía este derecho en proporción al descanso por maternidad según el número de hijos recién nacidos.

III. Maternidad: Quienes ejerzan este derecho podrán juntar tal periodo con el de vacaciones.

IV. Guarda legal: De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre hombre y mujeres, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

V. Nacimientos prematuros: en los casos de nacimientos de hijos prematuros 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 esta hospitalización.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario.

VI. Suspensión del contrato por maternidad o adopción:

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

b) En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

c) Los trabajadores/as tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excelencia por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 31. Excedencias

A) I. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años en los términos previstos por ley los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por

razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

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

V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este apartado, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

B) I. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas.

II. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

III. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

IV. El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, salvo acuerdo individual.

V. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes.

VI. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.

VII. Para solicitar una excedencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

VIII. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo

establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 32. Faltas y Sanciones de los Trabajadores y las Trabajadoras

Las empresas y los trabajadores incluidos en el presente convenio se regirán, en esta materia, por el contenido del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería en materia de faltas y sanciones vigente cada momento.

Capítulo X. Condiciones Sociales

Artículo 33. Incapacidad Temporal

En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que la Seguridad Social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas derivadas de tal contingencia reconocida, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta. En caso de que exista notificación expresa por parte del organismo evaluador correspondiente por la que se prorrogue el periodo de baja y se determine el paso a pago directo por parte de la Seguridad Social o Mutua, la empresa estará a tal notificación. En todo caso, y en ausencia de tal notificación el complemento se aplicará por un período máximo de hasta 18 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

- En el caso de Accidente de Trabajo la Empresa complementará hasta el 100 % del PMG que le corresponda a cada trabajador.
- En caso de Enfermedad Común: la Empresa procederá a reintegrar al empleado la diferencia entre la prestación de seguridad social a la que tuviese Derecho y el 100 % del PMG que le corresponda en el supuesto de la primera baja por IT del año natural. Tal abono tendrá lugar siempre y cuando a lo largo del ejercicio natural no se reiteren procesos de baja de IT por enfermedad común, y el pago de este complemento se realizará junto con el recibo de salarios del mes de diciembre como Complemento Absentismo, que podrá incluir los días de baja en los que no existe prestación.

Para tener derecho al complemento en el supuesto de enfermedad común será requisito imprescindible tener una antigüedad en la empresa de seis meses a la fecha del hecho causante.

Para todos los casos, el acceso al complemento se supedita a que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos de Seguridad Social reglamentarios en tiempo y forma así como a acudir a los servicios médicos de

control correspondientes.

Si por norma de rango superior, durante la vigencia del Convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, la Dirección podrá disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

Artículo 34. Prendas de Trabajo

I. A los trabajadores a los que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de la Dirección 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.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, 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 en cada empresa.

III. Los trabajadores 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.

Artículo 35. Seguro de Accidentes

La empresa procederá, a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo a la contratación de un seguro para la contingencia de muerte por accidente de trabajo o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional de 8.000 €

Artículo 36. Manutención

Se mantiene el sistema de manutención en los términos que viene disfrutándose actualmente.

En los centros de nueva apertura se consultará por la comisión paritaria la forma de disfrute.

Artículo 37. Dietas

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una compensación por los gastos originados por el trabajador siguiendo los usos y costumbres de la Empresa.

Capítulo XI. Órganos de Interpretación y Control

Artículo 38. Solución Extrajudicial de Conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial) vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan

Artículo 39. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Control

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

1. La Comisión mixta estará formada, tres miembros de la parte social firmante del convenio en representación de los trabajadores, y por otros tres miembros en representación de la Dirección. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.
2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.
3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.
4. 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.
5. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.
6. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

Esta Comisión mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se han manifestado en el presente convenio, y las del artículo 83.2 del TRLET con relación a la Disposición Adicional Séptima de este convenio, las siguientes:

- 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) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un

trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

e) 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.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Una vez notificada a la Comisión Mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

f) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASAC.

Artículo 40. Comité Intercentros

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo, deban ser tratados con carácter general.

B) Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

C) El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de siete, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en el ámbito de aplicación.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo el párrafo primero, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado de Personal.

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC publicándose en los tabloneros de anuncios.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

D) El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y específicamente las que se refieren al empleo en los términos previstos en la Disposición Adicional Quinta del presente texto.

E) Competencias específicas en materia de Formación:

La Formación Profesional, cuyos fines primordiales son mantener la competitividad de la Empresa y mejorar la calidad en el servicio, a la vez que facilitar el perfeccionamiento y la promoción profesional de los trabajadores, se determinará mediante un Plan de Formación Profesional anual, que afectará a todos los trabajadores de los distintos departamentos.

Dicho plan, que tendrá como objetivos prioritarios la preparación para la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de servicio, la cualificación de aquellos trabajadores que, como consecuencia de los cambios en la organización del trabajo o de creación de empleo, lo precisen y la puesta al día de conocimientos ya adquiridos, se establecerá, en cuanto a sus contenidos y actividades formativas sobre la base de la información obtenida de cada uno de los establecimientos, a iniciativa de la Dirección de la Empresa, o a la propuesta de la representación sindical.

A las reuniones conjuntas sobre formación entre el Comité Intercentros y la Dirección, que tendrán una periodicidad anual podrán acudir cuantos técnicos o asesores estimen oportunas las partes.

Las competencias del Comité serán las siguientes:

- a) Asesorar a la Empresa en la Concreción del Plan de Formación, marcando prioridades, junto con las actuaciones necesarias para su elaboración y seguimiento.
- b) Proponer acciones formativas.
- c) Colaborar en las acciones de formación y proveer en la facilitación de su financiación.

d) Llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional acuerden las partes.

Si las fechas de impartición del curso coincidiera con el período vacacional o disfrute de días abonables del trabajador, en todo o en parte, éste tendrá derecho a disfrutarlo por mutuo acuerdo entre partes en un período distinto en el supuesto de que la asistencia al curso fuese obligatoria, no así en el supuesto de que la asistencia al mismo fuese voluntaria.

F) El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Disposición adicional primera. Reordenación salarial

La Empresa procederá, de forma inmediata a la firma del presente Convenio Colectivo a la Reordenación Salarial de los conceptos de los recibos de salario de los empleados.

A estos efectos se seguirán las siguientes normas:

1.º PMG: el Pago Mínimo Garantizado podrá estar integrado por Salario Base y por Ayuda al Transporte.

Ayuda al Transporte:

A estos efectos, y dada la necesaria homogeneidad que debe de presidir el presente convenio colectivo, y el tratamiento uniforme de aquellas cuantías compensatorias del transporte que a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo se pretenden por parte de los firmantes, habida cuenta de las diferencias existentes en las normas colectivas de aplicación precedentes al presente convenio colectivo, se establece una Ayuda al Transporte de 720,36 € anuales, que de cara a la homogeneidad en el percibo de los mismos por parte de los empleados/as de la Empresa se percibirá como parte del PMG, sin perjuicio de que una vez alcanzado el 31 de diciembre de cada ejercicio en curso la Comisión Mixta del Convenio Colectivo pueda evaluar el sistema de cobro compensador de los transportes a los centros de trabajo, para su eventual revisión.

Para un correcto abono de esta Ayuda al Transporte se han tenido en cuenta el carácter general establecido en el artículo 19 del convenio colectivo:

– 2 desplazamiento diarios.

– 1,6 € por trayecto.

- 224 días de prestación efectiva de trabajo al año.

De conformidad con lo señalado anteriormente, el PMG podrá estar integrado por un porcentaje de Ayuda al Transporte equivalente a lo señalado en este punto.

Salario Base:

El salario base será la parte proporcional del PMG que no sea Ayuda al Transporte.

2.º Restantes cuantías retributivas:

- Aquellos Empleados que tuviesen un Plus de Transporte de conformidad con la normativa convencional de origen, una vez alcanzada la Ayuda al Transporte definida en esta Disposición Adicional, lo conservarán como Plus de Transporte Personal (PTP).

- Cuantías Salariales:

- Diferencia de Salario Base: será diferencia de salario base (DSB) la diferencia existente entre el Salario Base de la normativa convencional de origen y la parte de la misma que integre el PMG. Este DSB tendrá el mismo incremento que el PMG.

- Mejora Voluntaria: tendrá este carácter el resto de cuantías salariales de los empleados una vez alcanzados el PMG y en su caso el DSB, y será compensable y absorbible por su propia naturaleza.

Disposición adicional segunda. Reclasificación profesional.

La Dirección de la Empresa en el término de tres meses desde la firma del presente convenio procederá a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15.º II del presente Convenio Colectivo, a cuyo efecto la Dirección de la empresa vendrá obligada a elaborar una relación de equivalencia entre las categorías/funciones/grupos profesionales que vinieran aplicando y las que se definen en el presente convenio.

Una vez elaborada, dicha relación de equivalencia deberá de ser enviada para su control y supervisión a la Comisión Mixta del Convenio.

La Comisión Mixta del presente convenio ejercerá las funciones de mediación y arbitraje a los efectos de una transición ordenada de los actuales marcos normativos de aplicación al que se define en este convenio.

Disposición adicional tercera. Empleo.

Los firmantes del convenio entienden que el mantenimiento y la recuperación del empleo es un objetivo prioritario de esta negociación colectiva, favoreciendo la

estabilidad, sin perjuicio de mantener la referencia de la contratación temporal para permitir responder a las necesidades claramente coyunturales producto de la gran variabilidad, en el tiempo y en la intensidad, de la demanda de nuestros consumidores.

En consecuencia, los firmantes del Convenio, conscientes de la necesidad de conjugar la efectividad de la garantía de empleo en el ámbito de la Empresa con las transformaciones y adaptaciones al mercado y a los clientes, convienen en que la Empresa no llevarán a cabo medidas que puedan afectar al empleo en alguno o algunos de los centros afectados por el presente convenio, sin antes haber agotado las previstas en el siguiente protocolo:

1. Cuando las medidas afecten a más de un centro de trabajo el órgano competente para la consulta y deliberación de las mismas, con respeto de la legalidad vigente, será el Comité Intercentros, de conformidad con lo previsto en el artículo 40 de este Convenio, o las representaciones sindicales si así lo decidiesen estas en los términos legales.

2. Como medidas necesarias para evitar o reducir los efectos y atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados será necesario contemplar preferentemente las siguientes:

a) Movilidad funcional de los afectados conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Movilidad geográfica conforme a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores dentro del ámbito de actuación de la Empresa.

c) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Acciones de formación o reciclaje profesional de los afectados que puedan contribuir a su continuidad en el proyecto empresarial.

e) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

Disposición adicional cuarta. Personal actualmente en plantilla en el momento de la publicación del convenio colectivo.

Las partes acuerdan que todo el personal que estuviese de alta en el momento de la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial del Estado pase automáticamente, como mínimo, al Nivel III.

Disposición adicional quinta.

Ampliaciones de Jornada para empleados a tiempo parcial en plantilla en el momento de firma del presente convenio.

Las partes acuerdan que el personal contratado a tiempo parcial indefinido en el momento de la firma del convenio colectivo, en caso de que voluntariamente decidan ampliar su jornada temporalmente de forma causal, las horas en las que su jornada se vea ampliada se retribuyan con el PMG, y en su caso con el DSB y el PPT que les corresponda.

Disposición adicional sexta. Igualdad de Oportunidades.

Las partes firmantes del convenio, tanto laboral como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Por ello las partes acuerdan los siguientes objetivos generales:

- a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b) Atribuir a la Comisión Mixta del convenio las competencias que se señalan en esta Disposición Adicional presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.
- c) En el momento en el que la Empresa supere los 250 empleados, las partes procederán a la negociación de un Plan de Igualdad.

Disposición adicional séptima.

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones reguladas en los capítulos IV (con relación al artículo 16 del convenio), VI y VII (con relación al artículo 28 del convenio colectivo), para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 83.2 del TRLET a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del



Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

Disposición final.

El presente convenio colectivo sustituye, a partir de su entrada en vigor, a cualesquiera normas, tanto legales como convencionales que con anterioridad estuviesen en vigor en la Empresa.

