

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

16614 *Resolución de 22 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo de empresas Pans & Company/Eat Out.*

Visto el texto del II Convenio colectivo del grupo de empresas «Pans & Company/Eat Out» (código de convenio: 90100043012012), que fue suscrito, con fecha 2 de agosto de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., 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 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, 22 de octubre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

II CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS «PANS & COMPANY/EAT OUT»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre las Empresas «Pansfood, Sociedad Anónima», y «Cortsfood, SL» (antigua «Dehesa de Santa María Franquicias, SL»), pertenecientes todas ellas al denominado Grupo «EatOut», y su personal dependiente, tanto si presta sus servicios en los diversos establecimientos abiertos al público como en la estructura de la misma, incluso bajo cualquier otro nombre comercial.

En cumplimiento de las previsiones contenidas en el vigente redactado del artículo 85.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, expresamente se manifiesta que el presente convenio ha sido suscrito y aprobado entre la Dirección del Grupo de empresas «EatOut» y por las representaciones sindicales en el ámbito del Grupo de empresas de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo (FESMC) de UGT y la Federación Estatal de Servicios de CC. OO. que en su conjunto

suman la totalidad de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal existentes en el ámbito definido en el presente artículo.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todos los trabajadores que componen o compongan durante su vigencia, la plantilla de los centros de trabajo incluidas en los ámbitos funcional y territorial de las Empresas indicadas en los artículos 1 y 3, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2016 y concluirá el 31 de diciembre de 2021, todo ello con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Cumplido el plazo de vigencia arriba acordado, concretamente el 31 de diciembre de 2021, cualquiera de las partes podrá denunciarlo avisando a la otra, en forma fehaciente, con tres meses de antelación al menos. Si ninguna de las partes hiciese tal denuncia en la forma indicada, la vigencia de este convenio se prorrogaría de año en año, por tácita reconducción.

Por contra, denunciado el convenio por cualquiera de las partes en la forma prevista, se estará a lo dispuesto en el artículo 89.2 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio. Durante la negociación se mantendrán las cláusulas normativas en él acordadas, hasta tanto la Dirección de las Empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras no lleguen a un acuerdo expreso sobre las modificaciones a introducir en el Convenio. Llegado a un acuerdo sobre el nuevo texto, este sustituirá en todo al que hasta aquel momento regía.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensables con las ya existentes en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo, podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesión voluntaria o por cualquier otra razón. Salvo excepciones previstas en el presente convenio.

Artículo 6. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales alguno de los pactos del mismo, el resto de su texto quedará en vigor, comprometiéndose las partes a negociar un redactado alternativo y sustitutivo de aquel declarado nulo, de forma inmediata.

Artículo 7. *Garantía personal.*

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales

implantadas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre empresario y trabajadores o sus representantes legales, aún cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad. Salvo excepciones previstas en el presente convenio.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria estará formada por tres miembros en representación de los trabajadores y por otros tres miembros en representación de la dirección de las empresas. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

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

La Comisión estará domiciliada en las siguientes direcciones:

- Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo: Avenida de América, 25, 4.ª, 28002 Madrid.
- Federación Estatal de Servicios de CC. OO.: C/ Ramírez de Arellano, 19, 28043 Madrid.
- Grupo «EatOut»: Parque Empresarial «Can Sant Joan», c/ AlcaldeBarnils 64-68 (Edificio B. Planta 2.ª), 08190 Sant Cugat del V. (Barcelona).

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

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.

Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60 por 100 como mínimo de cada una de las representaciones.

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

Funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento. Elaborará las tablas salariales en los años sucesivos en los términos expresamente contemplados en la presente norma colectiva y en lo expresamente dispuesto en el Anexo de Condiciones Económicas.
- 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/Empresas y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus miembros podrá solicitarse la inmediata reunión de esta 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 que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada.

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 Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, esta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un

plazo máximo de quince días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto del conflicto.

f) En caso de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, y con carácter previo a la vía jurisdiccional, las partes expresamente acuerdan someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal existentes al efecto y previstos en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Procedimiento de solución de conflictos colectivos.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, al objeto de establecer un procedimiento de solución de los conflictos colectivos que puedan generarse, incluyendo expresamente los que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 E.T., acuerdan la adhesión al vigente Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), remitiéndose expresamente al contenido del mismo para la tramitación y, en su caso, resolución de los mismos.

Artículo 10. *Prelación de normas y derecho supletorio.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre las Empresas indicadas en el artículo 1 y su personal con carácter preferente y prioritario. Asimismo resultará de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH) vigente en cada momento. En todo lo no previsto en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, será de aplicación y se estará a lo dispuesto en los preceptos del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores junto con el resto de normativa laboral general aplicable y vigente.

En el caso de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjeran modificaciones legales que pudieran afectar a su contenido, de forma parcial o total, las partes firmantes se comprometen a que una vez estudiadas las mismas se proceda a reunir la Comisión Paritaria a los efectos de acordar lo que procediere y, en su caso, realizar las adaptaciones pertinentes.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. *Facultades de dirección.*

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades, es facultad de la dirección de las Empresas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 12. *Centro de trabajo.*

A los efectos de lo previsto en el presente convenio colectivo, se considerará como centro de trabajo y, por tanto, como unidad productiva autónoma, cada uno de los establecimientos abiertos al público donde se comercializan y venden los productos de las Compañías, dado que cada uno de ellos tiene su propia organización específica.

Se considerarán igualmente centros de trabajo, vinculados al presente Convenio, cada una de las sedes en las que se desarrollen servicios de carácter administrativo o de estructura para las entidades, siempre que no les sea de aplicación otra norma colectiva.

Artículo 13. *Lugar de trabajo y variabilidad en el lugar de prestación de servicios.*

1. Los trabajadores prestarán su actividad laboral en los diversos centros de trabajo de las empresas, sometidos a las reglas de movilidad tanto funcional como geográfica previstas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2. No obstante lo previsto en el anterior epígrafe y por el tipo de actividad desarrollada en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo y el alto nivel de rotación de personal en la Compañía, los desplazamientos entre distintos lugares de trabajo e incluso los traslados de centros de trabajo son habituales.

Para proceder a ejecutar algún cambio de centro, se deberá acudir, en primer lugar, a la voluntariedad de los empleados, incluidos dentro del mismo grupo profesional. Aquellos trabajadores que opten voluntariamente por el traslado deberán comunicarlo por escrito al responsable del centro, el cual facilitará copia de tal comunicación a la representación legal de los trabajadores.

De no ser ello posible, o en el caso de que aquellos trabajadores que voluntariamente se ofrezcan no sean los adecuados para cubrir la contingencia y se tengan que realizar traslados forzados, se diferenciarán en dos tipos:

A) Los desplazamientos y/o traslados de centro de trabajo, temporales o definitivos que comporten necesariamente cambio de residencia de la persona afectada, que se efectuarán según lo dispuesto al afecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

B) En el caso de que el desplazamiento y/o traslado de centro, bien sea temporal o definitivo, no comporte cambio de residencia de las personas trabajadoras afectadas, la empresa comunicará a el/los trabajadores trasladados dicha variación de centro, siguiendo los criterios que se indican:

– Si el desplazamiento se debe a necesidades meramente coyunturales de otro centro, el trabajador se trasladará por el tiempo imprescindible para cubrir esta necesidad, sin que sea preciso preavisarlo con antelación alguna. Este desplazamiento solo se podrá realizar en un turno completo y/o una vez al día

– Caso de que el traslado de centro de trabajo fuese definitivo, se preavisará al trabajador con una antelación mínima de 10 días, manteniendo las mismas condiciones de jornada y horario. Expresamente se establece que este tipo de traslados no puedan ser superiores a dos en el transcurso del mismo año, salvo mutuo acuerdo entre las partes o voluntariedad por parte del trabajador. No aplicará esta limitación entre aquellos centros de trabajo que se encuentren ubicados en un mismo lugar o instalación, tales como aeropuertos, estaciones de tren, centros comerciales, instalaciones deportivas o ubicaciones análogas.

Artículo 14. *Movilidad Funcional.*

Resultará de aplicación en materia de movilidad funcional lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH).

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional cumple las previsiones que los artículo 22.2 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores asigna al mismo.

En aquellos casos en que los trabajadores, por necesidades organizativas de los centros de trabajo, deban desarrollar labores propias de un grupo profesional distinto a aquel en el cual se halle encuadrados, que suponga una mayor retribución, percibirán, como compensación a esa mayor responsabilidad que puntualmente se les otorga, el salario del grupo superior que estén realizando.

Artículo 15. *Uniformidad.*

Las Empresas suministrarán al personal que presta atención al público en los establecimientos el uniforme reglamentario. Concretamente esté constará de dos pantalones, dos camisas y un par de zapatos. Permanentemente se mantendrá en perfecto estado tanto de limpieza como de planchado, siendo reemplazado cuando, debido al uso, no esté presentable a juicio de la Dirección, previa devolución de las

prendas objeto de cambio. Tanto la limpieza como el planchado del uniforme será responsabilidad del trabajador.

A la finalización de la prestación laboral se devolverá a la empresa el uniforme reglamentario que hubiese recibido el trabajador, siendo descontado su importe del finiquito al que tenga derecho el trabajador en el supuesto de incumplir dicha obligación.

CAPÍTULO III

Sección 1.ª Contenido del contrato de trabajo y modalidades contractuales

Artículo 16. *Forma del contrato.*

Los contratos se formalizarán por escrito en los términos establecidos en el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Artículo 17. *Condiciones de acceso al trabajo.*

En el supuesto de que cualquier norma de carácter y aplicación general, estatal, autonómica o local, exigiere algún requisito especial para las tareas de manipulación, preparado o servicio de alimentos, será condición indispensable el cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que en tal sentido le competan, procediendo las Empresas a facilitar la formación correspondiente y adecuada al efecto.

Asimismo, en el caso de sufrir cualquier patología que implique riesgo infeccioso o de contagio, debido al tipo de trabajo que se desarrolla en las Empresas, deberá el empleado ponerlo en conocimiento de la misma.

Artículo 18. *Período de prueba.*

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

Grupos profesionales 1 y 2, seis meses.

Grupo profesional 3, dos meses.

Durante este período, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente su relación que les une, sin derecho a ninguna indemnización.

En los contratos eventuales la duración del período de prueba no podrá superar el 50 por 100 de la duración máxima pactada para esta relación temporal, siempre teniendo en cuenta la regla general establecida en el primer párrafo de este artículo.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 19. *Modalidades de contratación.*

Por las características del servicio en las empresas, los trabajadores se clasificarán en: fijos, tanto a jornada completa como a tiempo parcial y temporales, igualmente a jornada completa o parcial.

Dentro de las relaciones temporales, se podrán formalizar los siguientes contratos: por obra y servicio determinado, eventuales, interinos, en formación y en prácticas. Asimismo, podrán celebrarse cualquier otro tipo de contratos de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal en coherencia con el desarrollo convencional.

Artículo 20. *Fomento de la Contratación indefinida.*

Con el objetivo de incentivar la formalización de la contratación indefinida y la transformación de las distintas modalidades contractuales temporales que concierten las Empresas en relaciones indefinidas, las distintas empresas a las que se les aplique el presente convenio se comprometen expresamente a que a la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo el 80 % de los contratos formalizados sean de naturaleza indefinida, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial.

Artículo 21. *Contrato de obra o servicio determinado.*

Será aquel que se formalice para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea de duración incierta.

Para todo lo no regulado en este precepto se estará a lo previsto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

Artículo 22. *–Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado o acumulación de tareas o pedidos, debiéndose consignar en el contrato, con suficiente precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

La duración máxima de este contrato será de 6 meses dentro de un período de 12 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

El periodo de 6 meses se computará a partir de la fecha o momento en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La duración máxima y el período de referencia que se describen en el párrafo segundo anterior se fijan de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. Caso de que los convenios sectoriales territoriales de hostelería establecieran la posibilidad de que los convenios de empresa se adhirieran a la duración superior que pudiera establecerse en aquellos para esta modalidad contractual, tanto la citada duración como el período de referencia que se prevén en esta norma colectiva se acomodarían automáticamente a aquellos procediendo, así, a ampliarse.

Artículo 23. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada anual máxima establecida en el artículo 36 de este convenio colectivo.

Expresamente se establece que no se podrán formalizar contratos a tiempo parcial con una duración inferior a 20 horas a la semana, con las siguientes excepciones:

- Trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios durante los fines de semana.
- Trabajadores contratados específicamente para tareas de limpieza, cuyos contratos a tiempo parcial no podrán tener una duración inferior a las 15 horas a la semana.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el 50 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquellas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este artículo.

Del mismo modo y, sin perjuicio del pacto de horas complementarias y de lo recogido en el párrafo anterior, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, se podrá ofrecer al trabajador la posibilidad de realizar horas complementarias de carácter voluntarias cuyo número no podrá superar el 20 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso de 15 días y una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren algunas de las causas que prevé el artículo 12.5 e) del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, en caso de atención de las responsabilidades familiares previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores; por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria y por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Del mismo modo expresamente se establece una posibilidad adicional de renuncia a la realización de las horas complementarias pactadas preavisando con una antelación de dos meses, una vez cumplido un año desde que se pactó su celebración, en aquellos casos en que se deba atender a hijos mayores de 12 años que convivan con el trabajador o familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que padezcan enfermedades, ingresos hospitalarios graves o situaciones análogas o por otras razones y necesidades familiares relevantes debidamente acreditadas. En este específico caso la renuncia a la realización de horas complementarias lo será por un período de 6 meses. En el supuesto de que la renuncia obedezca a una enfermedad, el preaviso no será requisito imprescindible.

Se consolidará como jornada ordinaria, el 30 % de la media de las horas complementarias realizadas por los trabajadores durante el último año natural de prestación de servicios.

Trimestralmente las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de las horas complementarias desarrolladas en ese período.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

Artículo 24. *Contratación de trabajadores con diversidad funcional.*

En materia de contratación de este colectivo de trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y demás normativa legal aplicable al respecto.

Artículo 25. *Ceses.*

Los trabajadores que causen baja de forma voluntaria, lo pondrán en conocimiento de la Empresa mediante preaviso presentado por escrito con una antelación mínima de un mes para el personal de los grupos 1 y 2, y de quince días para el resto de los trabajadores. La ausencia del preaviso indicado dará lugar a que la empresa proceda a descontar en el finiquito correspondiente los días no preavisados.

Siempre que el trabajador preavise con la antelación mínima y la forma indicada en el apartado anterior, el finiquito se abonará el mismo día del cese del trabajador o, como máximo, durante los 15 días naturales siguientes. Una vez superado este plazo sin que se haya abonado el citado finiquito la empresa deberá compensar con un día de salario por cada día de retraso en el abono del mismo.

De igual modo procederá que la Empresa preavise la finalización de la relación con la misma antelación, salvo en los casos de despido disciplinario, cuando la relación laboral haya tenido una duración superior a un año. La ausencia del indicado preaviso dará lugar a la correspondiente penalización abonándose así, junto a la correspondiente liquidación, un día de salario por cada uno no preavisado.

Sección 2.^a Vicisitudes de la prestación de servicios

Artículo 26. *Cambio de titularidad de las empresas.*

En este supuesto, el adquirente, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte, deberá respetar como condiciones más beneficiosas aquellas que tuvieran los empleados que le fuesen transferidos, subrogándose en todos los derechos y obligaciones contractuales que tuviese asumidos la anterior empleadora.

Del mismo modo se deberán respetar todas y cada una de las obligaciones, previstas al efecto en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Grupos profesionales

Artículo 27. *Definición de los grupos profesionales.*

De acuerdo con lo establecido en el vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH), se lleva a cabo la definición de los grupos que corresponden y se conforman en el seno de las empresas.

Se hace expresa mención de las muy especiales características del negocio de las empresas, propia de las sociedades que desarrollan su actividad dentro del sector conocido como de «nueva hostelería», «nueva restauración» o «restauración moderna», la cual no se ajusta exactamente a las prestaciones ordinarias del sector, concurriendo elementos de actividad normal de un bar o restaurante con otros más propios de un servicio de colectividades o incluso cáterings.

Por ello, siguiendo los criterios establecidos en el citado Acuerdo Laboral, se establece lo siguiente:

Área funcional: Partiendo de las definidas en el Acuerdo Laboral, la actividad de las empresas participaría del Área Tercera en cuanto al personal adscrito a los locales de venta al público, actividad asimilada a la de bar-restaurante-colectividad. Las categorías que se mencionan en cada uno de los Grupos constituyen un listado abierto, de carácter meramente explicativo u orientativo y no exhaustivo.

Artículo 28. *Áreas funcionales y grupos profesionales.*

El personal al que se le aplique el presente Convenio quedará encuadrado en la citada Área funcional Tercera y grupos profesionales que a continuación se desarrollan. La definición específica de cada una de las categorías profesionales incluidas en los diversos grupos, así como sus actividades, trabajos y tareas, se encuentra desarrollada en el vigente ALEH:

Área funcional Tercera:

– Grupo 1 (nivel retributivo 1): Funciones de dirección, organización y control del establecimiento en su globalidad, coordinando al personal, desarrollan inventarios y controles de material, efectúan propuestas de pedidos, participan en la formación –en su caso– del personal a su cargo, ejecutan tareas específicas de atención al cliente. Son los denominados gerentes de establecimiento.

– Grupo 2 (nivel retributivo 2): Ejecución autónoma, cualificada y responsable del servicio y venta de alimentos y bebidas; preparación de las áreas de trabajo; control de las tareas que se realizan a la vista del cliente y realización de parte de las mismas; en su caso y a tenor de su posición en la organización del centro, coordinación del equipo y coordinación en la elaboración de viandas y alimentos sencillos; revisión de los objetos de uso corriente; transporte de los enseres necesarios para el servicio y colaboración en el montaje, servicio. Podrá asimismo informar y aconsejar a los clientes acerca de los

productos ofertados, y atender reclamaciones de los mismos. Asumirán la realización del inventario semanal cuando el gerente no esté en turno, y en los mismos términos y condiciones que este. Son los denominados encargados, jefes de equipo o responsables de cocina con sus diferentes posiciones.

– Grupo 3 (nivel retributivo 3): Participa en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaboran elaborando y preparando productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de bebidas y comidas, cobrar y facturar en su área, preparar las áreas del trabajo para el servicio. Ayuda en la realización de trabajos menores de cocina, transporte de género y mercancías, limpieza en general de sus áreas de trabajo. Son los denominados personal de equipo o base, camareros, cocineros o parrilleros.

Artículo 29. *Trabajos de superior categoría.*

En el supuesto de que un trabajador sea promocionado por las empresas para ocupar un puesto de trabajo de un grupo profesional superior, no se consolidará el superior nivel salarial hasta haber ocupado ininterrumpidamente durante dos meses el nuevo puesto de trabajo. Con independencia de ello, desde el momento en el cual un trabajador pase a desarrollar labores de un grupo profesional superior deberá recibir la remuneración correspondiente al citado puesto con independencia de que la misma no se consolide hasta superado el plazo de tiempo anteriormente indicado.

La atribución de funciones superiores a las del grupo profesional de pertenencia a los efectos de cubrir cualquier ausencia o reducción de jornada de otro trabajador en situación de incapacidad temporal, suspensión del contrato o maternidad, no dará lugar a la consolidación del puesto de trabajo en el superior grupo, siempre que no se superen los plazos legales establecidos a este respecto.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 30. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán integradas por:

1. Salario base: Es la parte de retribución del trabajador, cualquiera que sea su denominación, fijada por unidad de tiempo. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos.

2. Desaparecerán todos los complementos, pluses, gratificaciones voluntarias, etc., que por cualquier motivo percibiera cualquier trabajador afectado por el presente convenio, a excepción del plus de nocturnidad y el plus de responsabilidad y disponibilidad en los términos regulados en el presente documento.

3. Aquellos trabajadores afectados por el presente convenio, que percibieran con anterioridad a su publicación, en cómputo anual, salarios superiores a los determinados en el presente convenio, se le aplicarán las tablas aprobadas en el presente convenio. La diferencia de retribución, se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible ni compensable; en todo caso.

Este complemento sufrirá los mismos incrementos anuales que el salario base del trabajador.

Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las Empresas abonarán a sus trabajadores dos pagas extraordinarias, en fechas 30 de junio («Paga de verano») y el 20 de diciembre («Paga de Navidad») de cada año. Su

importe será el correspondiente al salario base mensual más la mejora voluntaria que en su caso pudieren percibir.

La cuantía de las pagas extraordinarias se prorrateará en las pagas mensuales ordinarias, salvo petición expresa en contrario.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones extraordinarias indicadas prorrateándose su importe en función del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 32. *Dietas.*

Se establece el valor de la media dieta y de la dieta entera en el importe indicado en el anexo de condiciones económicas del presente convenio. Se percibirá esta última cuando como consecuencia del desplazamiento que deba efectuar el trabajador deba pernoctar fuera de su lugar de residencia habitual. El abono lo será por día natural.

Cuando las empresas organicen y costeen la manutención y alojamiento, siempre que reúna las condiciones exigidas y suficientes, no se devengará cantidad alguna por este concepto.

Artículo 33. *Locomoción.*

Se abonarán los gastos de locomoción que se originen por los desplazamientos que deba hacer el trabajador por cuenta de las empresas cuando este deba utilizar sus propios medios. El importe de la cuantía a abonar por kilómetro es aquel reseñado en el anexo de condiciones económicas.

Artículo 34. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período nocturno, concretamente de 22:00 a 6:00 horas, serán retribuidas a todos los trabajadores con un incremento del 25 por 100 sobre el salario base del Grupo 3.

Artículo 35. *Plus de responsabilidad y disponibilidad.*

Los trabajadores adscritos a las categorías profesionales de «Gerente» y «Encargado» percibirán, durante el tiempo que efectúen labores como tales y en atención a su especial dedicación y responsabilidad que implica, entre otras cuestiones: labores de apertura y cierre de establecimiento, control y supervisión del personal a su cargo, coordinación y jefatura de actividades, posibles ampliaciones de jornada, que en su conjunto no podrán superar el 3 % de la jornada diaria, en ejecución de su cargo y por el desarrollo de otras labores o funciones de análogo contenido, la cuantía que se indica en el anexo de condiciones económicas.

Dicha suma no será ni compensable ni absorbible y será revalorizable con los incrementos salariales que se pacten. Tal cuantía aparecerá en las hojas de salario de los trabajadores indicados bajo el concepto «Plus de responsabilidad y disponibilidad».

Aquellos trabajadores que a fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo viniesen percibiendo ya este concepto en una cuantía superior a la indicada en el anexo de condiciones económicas, bien bajo la denominación indicada, bien bajo la denominación «Plus de disponibilidad» o bien en cuantía que en su día se hubiese incluido en la mejora voluntaria, continuarán percibiendo dicha diferencia como una condición de carácter «ad personam» no compensable ni absorbible y revalorizable con los incrementos que se pacten.

La cuantía que percibían los trabajadores por este complemento de puesto de trabajo, ya sea la indicada en el anexo de condiciones económicas u otra superior, venía a complementar a cualquier otra compensación económica que pudiese percibir el trabajador en cuestión en razón del devengo de las horas de trabajo a que hace mención y referencia el artículo 34 anterior. Sin embargo a partir de la publicación del presente convenio, todos los trabajadores incluidos en los grupos 1 y 2 cobrarán las horas

trabajadas en horario nocturno en las mismas condiciones e importes que los trabajadores del Grupo 3.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo y su distribución

Artículo 36. *Jornada de trabajo.*

La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual durante los años 2016 a 2019 será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Por su parte la duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual a partir del día 1 de enero de 2020 pasará a ser de 1.792 horas de trabajo efectivo en un total de 224 días laborables máximos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo correctamente uniformado.

La jornada anual establecida se podrá distribuir por las empresas de forma irregular tanto en cómputo anual, semanal o diario, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En defecto de pacto, las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo.

En aquellos casos en los que se hubieran producido excesos de jornada a lo largo del año y estos no se hubieran podido compensar con los correspondientes descansos durante el año natural en cuestión, expresamente se habilita la posibilidad de que estos se realicen durante el primer trimestre del año siguiente.

A través del contrato individual se podrá establecer un mínimo y un máximo de horas diarias de jornada efectiva al igual que la posibilidad, en aquellos casos de trabajadores que desarrollen una jornada inferior a la máxima establecida en el presente artículo, de acumular y/o distribuir la jornada semanal de prestación de servicios y las horas a trabajar en ese período en menos días que la semana natural.

Los trabajadores que realicen funciones de cierre de los establecimientos podrán prolongar su jornada por el tiempo preciso, sin que se compute el tiempo prolongado a efectos de los límites de horas extraordinarias.

Entre el final de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente, mediarán, como mínimo 12 horas.

En aquellos casos en los que el trabajador realice una prestación de servicios a jornada partida, es decir, realizando unas horas de trabajo para posteriormente interrumpir su jornada de ese día y posteriormente reanudar la misma, solo cabrá su realización en prestaciones de servicios superiores a seis horas al día. Del mismo modo y para este tipo de jornadas partidas, el turno de trabajo tras la indicada interrupción siempre deberá ser igual o superior a dos horas de trabajo efectivo.

Artículo 37. *Licencias y permisos.*

1.º Los trabajadores tienen derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o en caso de unión de hecho. En este último supuesto, el trabajador o trabajadora deberá aportar el correspondiente certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento u organismo competente.

b) Tres días en caso de nacimiento de hijos.

c) Cuatro días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos polítics. En aquellos casos en los que el hecho causante se mantenga durante un período determinado –hospitalizaciones o intervenciones quirúrgicas

derivadas de la contingencia que fuere— el permiso se podrá disfrutar en días alternos (no consecutivos) mientras se mantenga la circunstancia que justificaba el mismo.

d) En los supuestos b), c), y h), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 150 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de lo señalado en cada caso. Para el caso de que esos desplazamientos se deban llevar a cabo a países ubicados fuera de la Unión Europea el trabajador podrá disfrutar de 5 días adicionales de permiso sin sueldo.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual por año natural.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

g) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

h) Un día natural para trámites de separación o divorcio del trabajador.

i) Por el tiempo necesario para la asistencia de tratamientos de reproducción asistida durante el tiempo de duración que para los mismos se estipule facultativamente.

j) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines adoptivos o de acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

Los permisos anteriormente desarrollados también serán de aplicación de ser solicitados en los casos de pareja de hecho debidamente inscritas al efecto en los registros oficiales correspondientes, con las particularidades para el anterior apartado a).

2.º Los trabajadores tendrán derecho a un permiso de carácter no retribuido y, por lo tanto recuperable de común acuerdo entre el trabajador y el gerente del centro, a los efectos de acompañar a consulta médica a hijos menores de 12 años o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que padezcan algún tipo de discapacidad. El presente permiso no retribuido tendrá carácter ilimitado y se deberá preavisar, como mínimo, con una antelación de 48 horas.

3.º Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción, o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer

(tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Expresamente se establece, tal y como ya prevé el artículo 36 de este convenio colectivo que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 38. *Descanso semanal.*

En el calendario laboral se hará constar el descanso semanal de los trabajadores del centro de trabajo o del establecimiento, que será de dos días de forma ininterrumpida, el cual podrá acumularse por periodos de hasta catorce días si las necesidades organizativas lo requiriesen.

Artículo 39. *Vacaciones y días festivos.*

1.º La duración de las vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica será de treinta días naturales, disfrutándose en proporción a los días trabajados a lo largo del año.

Todos los trabajadores deberán conocer, con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute, los períodos vacacionales.

Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural y antes de su finalización. Si por cualquier causa o razón quedaran pendientes algún o algunos días de vacaciones una vez finalizado el año natural, los mismos se deberán disfrutar, como máximo, dentro del primer trimestre natural del año siguiente.

El inicio del periodo de vacaciones no puede coincidir con el día de descanso semanal de forma y manera que en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente de dicho descanso semanal, asimismo si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal este deberá respetarse reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso. No obstante, cuando ello impidiese que otro compañero iniciase las vacaciones en la fecha prevista se guardarán los días de descanso disfrutándose en otro momento dentro del año natural tanto los del inicio como los del final del periodo vacacional.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

2.º Los trabajadores disfrutarán de 14 días festivos al año. Caso de no poder disfrutarse en las fechas señaladas para los mismos, lo serán en aquellas otras que de

común acuerdo entre Empresa, representantes de los trabajadores y el propio trabajador así se establezca.

Artículo 40. *Calendario laboral y horario.*

1.º Anualmente se elaborarán por las empresas el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

2.º Durante el año 2019 y con efectos desde la firma del presente convenio, los trabajadores deberán conocer, con una antelación mínima de cuatro semanas, los días de trabajo efectivo y aquellos de descanso o libranza. Dentro de esas cuatro semanas, y con una antelación mínima de dos semanas, los trabajadores deberán conocer los horarios específicos de prestación de servicios en ese período.

Por lo que respecta al 2020, los trabajadores deberán conocer, con una antelación mínima de cinco semanas, los días de trabajo efectivo y aquellos de descanso o libranza. Dentro de esas cinco semanas, y con una antelación mínima de dos semanas, los trabajadores deberán conocer los horarios específicos de prestación de servicios en ese período.

Por lo que respecta al 2021, los trabajadores deberán conocer, con una antelación mínima de seis semanas, los días de trabajo efectivo y aquellos de descanso o libranza. Dentro de esas 6 semanas, y con una antelación mínima de dos semanas, los trabajadores deberán conocer los horarios específicos de prestación de servicios en ese período.

Estos calendarios deberán estar expuestos necesariamente en cada centro de trabajo con las antelaciones indicadas en los apartados anteriores. Solo cabrá modificar los mismos por mutuo acuerdo entre el trabajador y su responsable directo o en base a las previsiones contenidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, no cabrán modificaciones unilaterales de los citados calendarios.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud

Artículo 41. *Seguridad y salud en el trabajo.*

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos de desarrollo, conllevaron un avance significativo con respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral. La Comisión Negociadora de este Convenio, convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado y otra al Comité de Seguridad y Salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a la normativa vigente en materia de protección de datos.

Los delegados y delegadas de prevención deberán recibir del empresario los medios y formación necesarios para el desarrollo de sus funciones preventivas.

La formación de los delegados, que forma parte integrante del plan de prevención, se realizará mediante la realización de cursos de salud laboral sobre los riesgos existentes en la empresa y en el sector. La formación será acreditada y será impartida por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo a través de un reparto del programa establecido por la comisión de seguridad y salud laboral.

Conforme al artículo 37.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el tiempo destinado a la formación en este ámbito por parte de los delegados y delegadas de prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

Artículo 42. *El acoso en el trabajo: prevención del mismo y protocolo de actuación.*

En este ámbito las partes firmantes del presente convenio se remiten a los protocolos de actuación existentes en la empresa.

Artículo 43. *Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género.*

Aquellas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la normativa legal aplicable y vigente. Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Anticipación del periodo vacacional.

Artículo 44. *Pausas y reducción de la jornada por cuidado del lactante.*

Los trabajadores y las trabajadoras, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de media hora. Del mismo modo, ese derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada, en media hora con la misma finalidad bien a la entrada o bien a la salida de la misma.

El permiso de lactancia aumentara proporcionalmente en caso de parto, adopción, guarda con fines adoptivos o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas. Se realizará un cálculo individualizado por cada solicitante, computándose en días naturales tanto lo devengado como lo disfrutado por dicho concepto, siempre con un mínimo de 14 días.

Artículo 45. *Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.*

En lo concerniente a estas materias, se estará a lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en aquellas normas de desarrollo al efecto.

Artículo 46. *Reconocimientos médicos.*

Las empresas garantizarán la realización de los reconocimientos médicos necesarios a los trabajadores y trabajadoras a su servicio, con objeto de salvaguardar su seguridad y salud de forma real y eficaz frente a los riesgos identificados y no eliminados relacionados con las condiciones de sus puestos de trabajo o las tareas que en los mismos se desarrollan, mediante la aplicación del correspondiente protocolo sanitario y previamente recomendado por la autoridad competente en la materia.

En coherencia con lo determinado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los costes de la realización de los citados reconocimientos médicos bajo ningún concepto

recaerán sobre los trabajadores afectados por los riesgos identificados y objeto de control.

Dicho reconocimiento será computado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos incluyendo el tiempo de desplazamiento con la obligatoriedad de reintegrar al trabajador o trabajadora los gastos que, en su caso, les pudiere ocasionar el mismo.

Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo.

En todos los casos, por ser este un sector exento de la obligatoriedad de someter a sus trabajadores a reconocimientos médicos, estos serán de carácter voluntario.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas y la confidencialidad de toda información relativa a su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos médicos llevados a cabo serán comunicados al trabajador o trabajadora.

Artículo 47. *Incapacidad temporal.*

Las Empresas abonarán las posibles diferencias que puedan existir entre las prestaciones por incapacidad temporal, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y el salario que venga percibiendo el trabajador correspondiente al mes anterior de la baja, desde el primer día de baja y hasta un máximo de doce meses.

Igualmente se abonará el citado complemento de la prestación de I.T. en casos de intervención quirúrgica, sea cual fuere la causa, que conlleve una hospitalización del trabajador de tres o más días. Dicho complemento se abonará desde el primer día de baja y hasta un máximo de doce meses.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 48. *Faltas y Sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

En cumplimiento de las previsiones legales y convencionales existentes al respecto, las partes se remiten, en cuanto a régimen disciplinario, tipificación, desarrollo de las faltas y sanciones a imponer, a lo recogido en cada momento en el vigente Acuerdo Laboral del Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH) –Régimen Disciplinario Laboral–. Cualquier modificación que se pudiere ir introduciendo a este respecto será de aplicación a la presente norma colectiva.

CAPÍTULO IX

De los derechos sindicales y de representación de los trabajadores.

Artículo 49. *Competencias de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.*

Los representantes de los trabajadores tendrán las competencias y facultades que a este respecto se establecen tanto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores como en aquellas normas de desarrollo al efecto.

Los citados representantes legales de los trabajadores dispondrán de un crédito horario mensual retribuido de acuerdo con lo previsto al efecto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Este crédito horario podrá acumularse en uno o varios de los miembros de los distintos Comités de Empresa, por cesión de horas de otros miembros pertenecientes al mismo sindicato. Las acumulaciones podrán llevarse a cabo por períodos trimestrales o semestrales.

La indicada cesión de horas, para que surta efecto, deberá notificarse a la Empresa con una antelación mínima de quince días laborables a su efectividad y utilización,

mediante escrito debidamente firmado por el cedente y el cesionario y sindicato de pertenencia e indicando el número de horas efectivamente cedidas.

Los representantes legales de los trabajadores, cuando utilicen su crédito horario, tendrán derecho a una comida en los locales/restaurantes asignados y a los que estén adscritos sus representados.

Cualquier gasto de desplazamiento de los representantes legales de los trabajadores para la asistencia a reuniones ordinarias o extraordinarias convocadas por la dirección de la empresa serán sufragados íntegramente por la misma.

Artículo 50. *Comité Intercentros.*

Expresamente se pone de manifiesto la voluntad y decisión de las partes de crear un Comité Intercentros en cada una de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio.

1. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en materia de capacidad y sigilo profesional.

2. El número máximo de componentes del Comité Intercentros podrá ser de hasta 13 personas, los cuales serán designados de entre los componentes de los distintos Comités, guardándose la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en las elecciones sindicales.

3. La composición sindical del comité intercentros se modificará al comienzo de cada año natural en función de las variaciones de los resultados electorales en los centros de trabajo con alteración del resultado electoral considerado globalmente, con el fin de adecuar su composición a la implantación y representación sindical real y efectiva.

4. Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.

5. La designación de miembros del Comité de Intercentros, guardará la representatividad estipulada en el artículo 71.2 del Estatuto de los Trabajadores.

6. 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 en atención a ello deban ser tratadas con carácter general en toda la empresa.

7. La sede del Comité Intercentros se sitúa en la ciudad de San Cugat del Vallés (Barcelona), concretamente en la sede central de la Empresa.

Disposición adicional primera.

Tal como prevén los artículos 7 y 26 del presente convenio colectivo, y en desarrollo de lo referenciado en los mismos, aquellos trabajadores que a fecha de la firma de la presente norma colectiva les fuera de aplicación cualquier otro convenio colectivo por la razón o causa que fuere y que como consecuencia de un cambio de la línea de negocio de su centro, una subrogación o cualquier otra figura jurídica pasen a formar parte de la plantilla de cualquiera de las sociedades recogidas en el artículo 1 de este convenio o, incluso, formando ya parte de la plantilla de dicha Sociedad se les viniera aplicando anteriormente otro convenio colectivo, expresamente se establece que se les respetará íntegramente cualquier mejor derecho que vinieren disfrutando previamente en sus condiciones laborales ya fuera por pacto colectivo, individual o por cualquier otra causa o razón. A los trabajadores afectados por lo previsto en esta disposición se les deberá entregar escrito individualizado en el cual se recojan las previsiones aquí contenidas.

Disposición adicional segunda.

La estructura salarial descrita en el artículo 30 resultará de aplicación a partir del 1 de enero de 2018.

Disposicion adicional tercera.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan crear unas comisiones de trabajo cuya representatividad sean la misma que en convenio. Dichas comisiones son:

Comision negociadora de Registro de Jornada, que se constituirá a fecha límite 30 de septiembre de 2019.

Comision de seguimiento del Plan de Igualdad. Dicha comisión se constituirá a fecha límite 31 de enero de 2020.

Comision negociadora para estudiar la transposición de las categorías del ALEH a la realidad de la Empresa. Dicha comisión se constituirá a fecha límite 31 de enero de 2020.

ANEXOS Y CONDICIONES ECONÓMICAS

Primero. *Incrementos salariales.*

Año 2016: Se mantienen las tablas salariales del 2015.

Año 2017: Se establece un incremento salarial del 1,6 % que ya ha sido hecho efectivo.

Año 2018:

a) Se establece un incremento salarial de un 2,5 % para el personal comprendido en el Grupo profesional 3 (nivel retributivo 3).

b) Por lo que respecta al personal comprendido en los Grupos profesionales 1 y 2 (niveles retributivos 1 y 2) se establece un incremento salarial de un 2 %.

Año 2019:

a) Se establece un incremento salarial de un 2,5 % para el personal comprendido en el Grupo profesional 3 (nivel retributivo 3).

b) Por lo que respecta al personal comprendido en los Grupos profesionales 1 y 2 (niveles retributivos 1 y 2) se establece un incremento salarial de un 2 %.

Año 2020:

a) Se establece un incremento salarial de un 2,5 % para el personal comprendido en el Grupo profesional 3 (nivel retributivo 3).

b) Por lo que respecta al personal comprendido en los Grupos profesionales 1 y 2 (niveles retributivos 1 y 2) se establece un incremento salarial de un 2 %.

Año 2021:

a) Se establece un incremento salarial de un 2,5 % para el personal comprendido en el Grupo profesional 3 (nivel retributivo 3).

b) Por lo que respecta al personal comprendido en los Grupos profesionales 1 y 2 (niveles retributivos 1 y 2) se establece un incremento salarial de un 2 %.

c) Con fecha de efecto 1 de julio de 2021, la retribución mínima garantizada anual a jornada completa para el Grupo 3 será de 14.000 euros anuales.

Grupo 1	Año 2016 - Euros	Año 2017 - Euros	Año 2018 - Euros	Año 2019 - Euros	Año 2020 - Euros	Año 2021 - Euros
Salario Base.	1.055,22	1.072,13	1.093,57	1.115,44	1.137,75	1.160,51
Plus responsabilidad y disponibilidad.	273,33	277,71	283,26	300,00	306,00	312,12
Parte proporcional de pagas extras.	175,87	178,69	182,26	185,91	189,63	193,42
Total mensual.	1.504,42	1.528,53	1.559,10	1.601,35	1.633,38	1.666,05
Total anual.	18.053,04	18.342,36	18.709,21	19.216,24	19.600,56	19.992,57

Grupo 2	Año 2016 - Euros	Año 2017 - Euros	Año 2018 - Euros	Año 2019 - Euros	Año 2020 - Euros	Año 2021 - Euros
Salario base.	985,54	1.001,31	1.021,34	1.041,76	1.062,60	1.083,85
Plus responsabilidad y disponibilidad.	273,34	277,71	283,26	300,00	306,00	312,12
Parte proporcional de pagas extras.	164,25	166,88	170,22	173,62	177,09	180,64
Total mensual.	1.423,13	1.445,90	1.474,82	1.515,38	1.545,69	1.576,61
Total anual.	17.077,56	17.350,80	17.697,82	18.184,62	18.548,31	18.919,28

Grupo 3	Año 2016 - Euros	Año 2017 - Euros	Año 2018 - Euros	Año 2019 - Euros	Año 2020 - Euros	Año 2021 1.º sem - Euros	Año 2021 2.º sem - Euros
Salario base.	795,88	808,61	892,63	914,95	937,82	961,26	1.000,00
Complemento regularización.		72,63					
Parte proporcional de pagas extras.	132,65	134,76	148,77	152,49	156,30	160,21	166,67
Total mensual.	928,53	1.016,00	1.041,40	1.067,44	1.094,12	1.121,48	1.166,67
Total anual.	11.142,36	12.192,00	12.496,82	12.809,24	13.129,47	13.457,71	14.000,00

Otros	Año 2016	Año 2017	Año 2018 - Euros	Año 2019 - Euros	Año 2020 - Euros	Año 2021 1.º sem - Euros	Año 2021 2.º sem - Euros
Medias dietas.							
Dietas enteras.							
Locomoción.							
Horas nocturnas.			1,74	1,78	1,83	1,88	1,95

Segundo. Pago atrasos.

Las nóminas de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán actualizadas a las tablas salariales aquí acordadas en la nómina del mes siguiente a la firma del presente convenio. Por su parte el pago de los atrasos correspondientes a la subida salarial se efectuará en la nómina del mes posterior al de aplicación de dicha subida salarial.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5054 *Resolución de 17 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial por el que se prorroga y modifica el II Convenio colectivo del grupo de empresas Pans & Company/Eat Out.*

Visto el texto del acuerdo parcial por el que se prorroga y modifica el II Convenio colectivo del grupo de empresas «Pans & Company/Eat Out» (código de convenio n.º 90100043012012), publicado en el BOE de 19 de noviembre de 2019, acuerdo que fue suscrito con fecha 23 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO-Servicios y FeSMC-UGT, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 17 de marzo de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE ACUERDO PARA LA PRÓRROGA TEMPORAL Y MODIFICACIÓN DEL «II CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS EAT OUT»

En Madrid, siendo las 12 horas del 23 de diciembre de 2021, se reúnen en representación de los trabajadores afectados la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y los Representantes de las Empresas del Grupo de Empresas Pans & Company/Eat Out que se relacionan al final del texto, que son los miembros de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con capacidad y legitimación necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Manifestando que es interés de ambas partes prorrogar el vigente Convenio colectivo 2016/2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, y en este sentido se articula el siguiente Acuerdo:

Primero. *Cláusulas de prórroga y modificación del Convenio.*

Artículo 4. *Vigencia.*

La vigencia temporal del presente convenio colectivo se iniciará el 1 de enero del año 2022, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE), finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022 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.

Por contra, denunciado el convenio por cualquiera de las partes en la forma prevista, se estará a lo dispuesto en el artículo 89.2 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio. Durante la negociación se mantendrán las cláusulas normativas en él acordadas, hasta tanto la Dirección de las Empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras no lleguen a un acuerdo expreso sobre las modificaciones a introducir en el Convenio. Llegado a un acuerdo sobre el nuevo texto, este sustituirá en todo al que hasta aquel momento regía.

Artículo 20. *Fomento de la Contratación indefinida.*

Con el objetivo de incentivar la formalización de la contratación indefinida y la transformación de las distintas modalidades contractuales temporales que concierten las Empresas en relaciones indefinidas, las distintas empresas a las que se les aplique el presente convenio se comprometen expresamente a que a la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo el 85 % de los contratos formalizados sean de naturaleza indefinida, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial.

Artículo 23. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada anual máxima establecida en el artículo 36 de este convenio colectivo.

Expresamente se establece que no se podrán formalizar contratos a tiempo parcial con una duración inferior a 20 horas a la semana, con las siguientes excepciones:

- Trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios durante los fines de semana.
- Trabajadores contratados específicamente para tareas de limpieza, cuyos contratos a tiempo parcial no podrán tener una duración inferior a las 15 horas a la semana.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar con carácter obligatorio y en computo anual, el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquellas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este artículo.

Del mismo modo y, sin perjuicio del pacto de horas complementarias y de lo recogido en el párrafo anterior, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una

jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, se podrá ofrecer al trabajador la posibilidad de realizar horas complementarias de carácter voluntarias cuyo número no podrá superar el 20 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso de 15 días y una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurran algunas de las causas que prevé el artículo 12.5 e) del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, en caso de atención de las responsabilidades familiares previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores; por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria y por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Del mismo modo expresamente se establece una posibilidad adicional de renuncia a la realización de las horas complementarias pactadas preavisando con una antelación de dos meses, una vez cumplido un año desde que se pactó su celebración, en aquellos casos en que se deba atender a hijos mayores de 12 años que convivan con el trabajador o familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que padezcan enfermedades, ingresos hospitalarios graves o situaciones análogas o por otras razones y necesidades familiares relevantes debidamente acreditadas. En este específico caso la renuncia a la realización de horas complementarias lo será por un período de 6 meses. En el supuesto de que la renuncia obedezca a una enfermedad, el preaviso no será requisito imprescindible.

Se consolidará como jornada ordinaria, el 40 % de la media de las horas complementarias realizadas por los trabajadores durante el último año natural de prestación de servicios.

Trimestralmente las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de las horas complementarias desarrolladas en ese período.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

Artículo 25. Ceses.

Los trabajadores que causen baja de forma voluntaria, lo pondrán en conocimiento de la Empresa mediante preaviso presentado por escrito con una antelación mínima de un mes para el personal del Grupo 1, y de quince días para el resto de los trabajadores. La ausencia del preaviso indicado dará lugar a que la empresa proceda a descontar en el finiquito correspondiente los días no preavisados.

Siempre que el trabajador preavise con la antelación mínima y la forma indicada en el apartado anterior, el finiquito se abonará el mismo día del cese del trabajador o, como máximo, durante los 15 días naturales siguientes. Una vez superado este plazo sin que se haya abonado el citado finiquito la empresa deberá compensar con un día de salario por cada día de retraso en el abono del mismo.

De igual modo procederá que la Empresa preavise la finalización de la relación con la misma antelación, salvo en los casos de despido disciplinario, cuando la relación laboral haya tenido una duración superior a un año. La ausencia del indicado preaviso dará lugar a la correspondiente penalización abonándose así, junto a la correspondiente liquidación, un día de salario por cada uno no preavisado.

Artículo 37. Licencias y permisos.

1.º Los trabajadores tienen derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o en caso de unión de hecho. En este último supuesto, el trabajador o trabajadora deberá aportar el correspondiente certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento u organismo competente.

b) Tres días en caso de nacimiento de hijos.

c) Cuatro días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. En aquellos casos en los que el hecho causante se mantenga durante un período determinado –hospitalizaciones o intervenciones quirúrgicas derivadas de la contingencia que fuere– el permiso se podrá disfrutar en días alternos (no consecutivos) mientras se mantenga la circunstancia que justificaba el mismo.

d) En los supuestos b), c), y h), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 150 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de lo señalado en cada caso. Para el caso de que esos desplazamientos se deban llevar a cabo a países ubicados fuera de la Unión Europea el trabajador podrá disfrutar de 5 días adicionales de permiso sin sueldo.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual por año natural.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

g) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

h) Un día natural para trámites de separación o divorcio del trabajador.

i) Por el tiempo necesario para la asistencia de tratamientos de reproducción asistida durante el tiempo de duración que para los mismos se estipule facultativamente.

j) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines adoptivos o de acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

Los permisos anteriormente desarrollados también serán de aplicación de ser solicitados en los casos de pareja de hecho debidamente inscritas al efecto en los registros oficiales correspondientes, con las particularidades para el anterior apartado a).

2.º Los trabajadores tendrán derecho a un permiso de carácter no retribuido y, por lo tanto recuperable de común acuerdo entre el trabajador y el gerente del centro, a los efectos de acompañar a consulta médica a hijos menores de 12 años o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que padezcan algún tipo de discapacidad. El presente permiso no retribuido tendrá carácter ilimitado y se deberá preavisar, como mínimo, con una antelación de 48 horas.

Adicionalmente, los trabajadores tendrán derecho a solicitar un permiso de carácter no retribuido en las siguientes condiciones:

- Dos días por año natural
- Solicitados con una antelación mínima de seis semanas.

3.º Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida,

tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción, o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Expresamente se establece, tal y como ya prevé el artículo 36 de este convenio colectivo que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear unas comisiones de trabajo cuya representatividad sean la misma que en convenio. Dichas comisiones son:

Comisión negociadora de Planificación y vacaciones, Comisión de Igualdad, y Comisión para estudiar la transposición de las categorías del ALEH a la realidad de la Empresa. Dichas comisiones habrán de quedar constituidas con fecha límite 31 de marzo de 2022.

ANEXOS Y CONDICIONES ECONÓMICAS

Primero. *Incrementos salariales.*

Año 2022: Se establece un incremento salarial del 2 %.

El presente Acuerdo de Prórroga y Modificación, se suscribe en representación de los trabajadores afectados por la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y por los Representantes del Grupo de Empresas Pans&Company/Eat Out, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.1.a) del Real Decreto 713/2010, de Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de 28 de mayo de 2010. Expresamente se designa por ambas partes a que don David Planell Bermejo realice los trámites necesarios para el registro del presente acuerdo ante la Dirección General de Trabajo.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y de ella la presente acta de Acuerdo que, una vez leído y encontrado conforme lo firman los asistentes en el lugar y fecha anteriormente indicados.

Por UGT:

M.^a del Carmen Haro Valentín.
Mónica Pimentel Martín.
José Miguel Navarro Malavia.
Martín Moreno Ruiz (asesor UGT).
Omar Rodríguez Cabrera (asesor UGT).

Por CCOO:

Jesús Ortega Sánchez.
Yolanda Payan Aba.
Rafael Gómez Porro.
Sara López González.
Alejandro Vilela Loayza.
Dunia Hernández (asiste telemáticamente).
Carmen Esteban (asesora CCOO).
Raúl Calderón (asesor CCOO).
Luis Javier Prieto Orallo (asesor CCOO).

Por la representación del grupo de empresas:

Pilar Aguilar de la Parte.
Jordi Mostazo González.
Carlos Fonseca Alberto.
Belén Lareo Lodeiro (asesora).

ANEXO

Grupo 1	Año 2022 - Euros
Salario Base.	1.183,72
Plus Responsabilidad y Disponibilidad.	318,36
Parte Proporcional de Pagas Extras.	197,29
Total mensual.	1.699,37
Total anual.	20.392,43

Grupo 2	Año 2022 - Euros
Salario Base.	1.105,53
Plus Responsabilidad y Disponibilidad.	318,36
Parte Proporcional de Pagas Extras.	184,25
Total mensual.	1.608,14
Total anual.	19.297,66

Grupo 3	Año 2022 - Euros
Salario Base.	1.020,00
Parte Proporcional de Pagas Extras.	170,00
Total mensual.	1.190,00
Total anual.	14.280,00

Incremento

Otros	Año 2022 - Euros
Medias dietas.	-
Dietas enteras.	-
Locomoción.	-
Horas nocturnas.	1,99