

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

10797 *Resolución de 11 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, 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: 90101042012012), que fue suscrito con fecha 9 de abril de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de UGT 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de julio de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

SEGUNDO 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 Sección Sindical de la Federación de Servicios a la Movilidad y Consumo de la UGT en la Empresa que aglutina al 100% de los delegados de personal y miembros de comité de empresa existentes en la misma, 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 2/2015, de 23 de octubre, 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 al de su firma con independencia de los efectos de su publicación en el BOE, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2020 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.

El convenio colectivo permanecerá en vigor en tanto en cuanto no se alcance un nuevo acuerdo sobre el mismo.

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 pre avisar con 15 días.

La misma obligación la tendrá el empresario en los casos de cese, es decir en aquellos casos en los que no medie causa disciplinaria u objetiva, salvo que el contrato sea de duración inferior a un año, en cuyo caso el preaviso por cese será de 7 días para todos los Grupos Profesionales.

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.*

Conforme a lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de seis (6) meses en un periodo de referencia de doce (12) meses, ampliable hasta un máximo de doce (12) meses en un periodo de referencia de dieciocho (18) meses si así se prevé en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación.

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 30% de la jornada fijada en el contrato.

Las horas complementarias solo serán exigibles, siempre y cuando exista pacto de horas complementarias suscrito con el trabajador, y las recogidas en el mismo se encuentren dentro de la Franja Horaria de Referencia de la persona trabajadora.

Fuera de esta Franja Horaria de Referencia la realización de las horas complementarias tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora.

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, al igual que por necesidades formativas siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Horas complementarias voluntarias: En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar 25 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable no teniéndose en cuenta las horas complementarias voluntarias de cara a la acreditación del porcentaje fijado en el primer párrafo del presente artículo.

Estas horas complementarias voluntarias podrán realizarse previo ofrecimiento del empresario, en cualquier momento.

Franjas horarias de referencia: Los contratos a tiempo parciales 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.

Las franjas horarias de referencia serán las siguientes:

- Prestación de más de 3,99 horas diarias de promedio: Nueve horas.
- Prestación de menos de cuatro horas diarias de promedio: Cinco horas.
- Prestación 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. Estos contratos sólo podrán tener, salvo interés de ambas partes, una interrupción en la jornada diaria.

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.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 11.2.b) del Estatuto de los Trabajadores la duración mínima del contrato para la formación y el aprendizaje será de seis meses y la máxima de tres años.

La Comisión Mixta elaborará propuestas, siendo negociadas y aprobadas por la comisión negociadora para su aplicación, respecto a las modalidades y la retribución de este tipo de contratación.

Artículo 14. *Contrato de interinidad y contrato de relevo.*

A) Interino.

1. 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.

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: Nivel I del Convenio Colectivo.

Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de todos los trabajos.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.

Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de la maquinaria, materiales, utillaje, etc., realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de sus competencias para la dirección de la empresa y otros departamentos lo que incluye la gestión de las cuentas de explotación de los establecimientos (o) a su cargo. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicio y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

Team Leader y Subgerente de Restauración Moderna: Nivel II del Convenio Colectivo.

Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos. Distribuir al personal a su cargo en el servicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y

utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Apoyar al Gerente sustituyéndolo cuando este esté temporalmente ausente con las tareas de gestión de personal, realización de horarios y control y análisis del coste de producto al igual que abrir y/o cerrar los locales.

Por la especial función de desarrollo, este Grupo incluye de forma expresa las funciones que realizan los Grupos inferiores.

Preparador de Restauración Moderna: Nivel III del Convenio Colectivo.

Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación, distribución y venta de comidas y productos del centro. Ejecutar los trabajos de preparación y distribución de comidas y productos en el centro así como realizar las tareas de limpieza y mantenimiento de útiles y en general colaborar en el buen estado del centro de trabajo.

Auxiliar de Restauración Moderna: Nivel IV del Convenio Colectivo.

Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colabora en la elaboración y preparación de 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 comidas y bebidas en la línea de autoservicio, comedor o sala. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

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.T.

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 35 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. En cualquier caso la persona trabajadora así ascendida deberá de contar con la acreditación interna necesaria.

b) El ascenso de trabajadores del Nivel IV al Nivel III se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios de manera efectiva durante doce meses, siendo estos interrumpidos o no, en el mismo grupo.

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: Dadas 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.

Con carácter mensual se procederá a publicar en los centros de trabajo un calendario tipo con las libranzas de las personas trabajadoras: estas libranzas sólo se podrán alterar previo acuerdo con la persona trabajadora, o, en su caso, por ausencia imprevista de otra persona trabajadora.

La planificación de la jornada, habida cuenta de las particularidades de la actividad de la Empresa se realizará con carácter semanal y en su caso dentro de las Franjas Horarias de Referencia de las personas trabajadoras a tiempo parcial, 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, 45 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 y II.

Los Niveles I dadas 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 respeto a la jornada máxima anual definida al comienzo de este artículo, cumplan con los objetivos fijados de su prestación.

En cualquier caso los Niveles I y los Niveles II para un correcto cumplimiento de su capacidad de mando y gestión, y hasta la jornada máxima anual recogida en el artículo 34.1 del TRLET, vendrán obligados a la realización efectiva de la misma, todo

ello con independencia, en su caso, de la adscripción de cada empleado a un turno determinado.

Artículo 20. *Descanso semanal.*

El descanso semanal será, con carácter general, de dos días a la semana, pudiendo ser acumulado conforme a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

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 cuyo periodo de disfrute será acordado de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta para su fijación las necesidades del servicio conforme a lo establecido en el presente artículo.

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.

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 trimestre del año, a más tardar.

La Empresa y la representación legal de los trabajadores procederán a negociar la exclusión de determinados periodos del año de la posibilidad de disfrute de vacaciones, durante el último trimestre de cada ejercicio y para el siguiente año, teniendo en cuenta los incrementos de venta en los centros.

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.

El comienzo de las vacaciones no coincidirá con el día de libranza del trabajador salvo pacto en contrario.

De conformidad con lo establecido en el TRLET y en la LGSS cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5

y 48.7 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En este mismo sentido en el supuesto de que el período 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.

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 de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 último párrafo del Estatuto de los Trabajadores, 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 salario por los motivos y el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Tres días 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 200 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.

Si en los supuestos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, la persona trabajadora podrá disfrutar fraccionadamente de su licencia por este concepto en días completos, iniciándola en fecha posterior a la del

hecho causante, siempre y cuando la solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo periodo de hospitalización o reposo domiciliario. En estos supuestos la persona trabajadora tendrá derecho a los mismos días de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. La persona trabajadora deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará su licencia. Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

2. No retribuidas. La persona trabajadora 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.

Igualmente la persona trabajadora dispondrá del tiempo necesario (no retribuido) para acudir al médico especialista e igualmente podrá disponer del tiempo necesario (no retribuido) para asistir a consulta médica y acompañar a la misma a un familiar de primer grado. Esta licencia no retribuida procederá a preavisarse al menos con una semana de antelación de cara a una correcta planificación de la jornada en el centro de trabajo. Cuando no fuese posible el preaviso, se justificará con el parte de urgencias del centro de asistencia sanitaria.

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 SMG (Salario Mínimo Garantizado).

Artículo 26. *Salario Mínimo Garantizado.*

I. Se establecen los siguientes Salarios Mínimos de Grupo para el año 2019, y con fecha de efectos desde la firma del convenio colectivo y para una persona trabajadora a tiempo completo, siendo su abono proporcional en función de la jornada contratada en los contratos a tiempo parciales:

- Grupo III:
 - SMG Año: 13.111 euros.
- Grupo II:
 - SMG Año: 14.040 euros.
- Grupo I:
 - SMG Año: 14.993 euros.

II. Estos Salarios Mínimos Garantizados (SMG) operarán como salario mínimo en la Empresa, no pudiéndose establecer cuantías salariales ni extrasalariales inferiores salvo que expresamente se prevea así en este convenio para determinados tipos de contratos, siempre en función del Nivel o Grupo en el que se presten servicios, todo ello con independencia del contenido del artículo 5 del texto convencional.

III. El SMG abona pues la jornada contratada que incluye las libranzas a las que las personas trabajadoras tengan derecho (libranzas semanales, vacaciones y festivos) y las pagas extraordinarias.

Artículo 27. Pagas Extraordinarias.

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

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

Artículo 28. Incremento Salarial año 2020.

Los Salarios Mínimos Garantizados establecidos en el artículo 26 tendrán los siguientes incrementos que se aplicarán con fecha de efectos del 1 de enero del año 2020:

– Año 2020: 1%.

Incremento Salarial Variable. Si durante los años 2019 y 2020 el beneficio operativo alcanzado de la Compañía, conforme a las cuentas auditadas, mejorase un 20% respecto al año anterior, se efectuará una revisión económica adicional a los SMG, correspondiente al 1% del salario base. Dicho incremento salarial, consolidará en un 0,5% sirviendo como base para el año siguiente y así sucesivamente.

Este pago extraordinario del 1% y la consolidación de su 0,5% extraordinaria del 1%, se calculará individualmente por persona trabajadora de forma proporcional a la jornada realizada por este en el momento del devengo, y en proporción al número de días trabajados en el año de referencia, abonándose siempre que el mismo se encuentre dado de alta en la Empresa en la fecha en la que se hará efectivo.

Artículo 29. Nocturnidad.

En materia de nocturnidad se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del TRLET. A estos efectos y en desarrollo del citado texto legal, los empleados que presten servicios entre las 22:00 y las 24:00 percibirán un complemento de un 1% de su SMG sobre las horas realizadas en ese periodo y de un 20% del SMG sobre las horas que realicen entre las 24:00 y las 08:00.

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 persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Lactancia: la persona trabajadora, 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.

Las personas trabajadoras 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 doce años o persona con discapacidad, 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, se regirá por lo recogido en el artículo 48.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme los plazos de aplicación establecidos en la disposición transitoria decimotercera del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

b) En el supuesto de adopción de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión del trabajo se regirá por lo establecido en el artículo 48.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme los plazos de aplicación establecidos en la disposición transitoria decimotercera del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

c) Los trabajadores/as tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excedencia 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. Las personas trabajadoras 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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 las personas trabajadoras 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 si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III. Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora 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. La persona trabajadora 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. La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.

VII. 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 categoría.

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 la persona trabajadora 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 Salario Fijo de contrato que le corresponda a cada persona trabajadora.

– 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 Salario Fijo de contrato 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 enero del ejercicio siguiente como Complemento Absentismo, que podrá incluir los días de baja en los que no existe prestación.

– En los casos de baja por enfermedad común en las que la persona trabajadora se halle hospitalizada durante el tiempo que dure la hospitalización desde la fecha del ingreso y hasta la fecha de baja hospitalaria y en los procesos derivados de enfermedades oncológicas, el complemento que abonará la Dirección será siempre hasta el 100% del Salario Fijo de contrato de la persona trabajadora.

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 las personas trabajadoras a las 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 las personas trabajadoras, 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. Las personas trabajadoras vienen obligadas 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 euros.

Artículo 36. Dietas.

Las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras siguiendo los usos y costumbres de la empresa.

CAPÍTULO XI

Órganos de interpretación y control**Artículo 37. 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 las personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Artículo 38. 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 las personas trabajadoras, 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 una persona o personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras, 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 39. *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 71.2b) 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 tablones 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 las personas trabajadoras, se determinará mediante un Plan de Formación Profesional anual, que afectará a todas las personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, 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.

Artículo 40. *Sistema de acumulación de horas de representación.*

La acumulación de horas sindicales corresponderá, en cualquier caso, al Sindicato a nivel Estatal que hubiese obtenido representación en las elecciones a delegado de personal y miembros de comité de Empresa.

Esta acumulación de horas deberá de acordarse en cada caso con la Dirección de la Empresa.

Disposición adicional primera. *Composición del salario mínimo garantizado.*

El Salario Mínimo Garantizado (SMG) fijado en el presente convenio colectivo será la retribución salarial mínima que percibirán en función del Grupo Profesional de encuadramiento, el conjunto de empleados/as de Restabell.

Para alcanzar este SMG la Empresa, dando traslado a su conclusión a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo, procederá a adecuar las retribuciones de los empleados de modo tal que:

1. Se tomarán el conjunto de retribuciones salariales (se entienden por tales, con independencia de su definición, dada su naturaleza: PMG, AT, PTP, y DSB).
2. Se procederá a integrar, de la suma anterior, el SMG, conservando la naturaleza que tenía el resto resultante una vez integrado este SMG.
3. El resto de conceptos mantendrá su naturaleza.

Disposición adicional segunda. *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 las personas trabajadoras afectadas 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 personas trabajadoras afectadas.

Disposición adicional tercera. *Grupo IV.*

Habida cuenta de las especiales características del Sector y de la actividad de la Empresa, se crea un Grupo IV que sustituye al anterior Grupo IV vigente en la Compañía con un Salario Mínimo de Grupo de 12.600 € para este ejercicio 2019.

El salario mínimo del Grupo profesional IV, de 12 meses de permanencia para el ascenso al Grupo III, tendrá los mismos incrementos fijados en el artículo 28 para el año 2019 (incremento variable y consolidación del 0'5%) y para el año 2020.

Disposición adicional cuarta. *Personal actualmente en plantilla en el momento de la firma del convenio colectivo en el Grupo IV.*

Las personas empleadas en la Empresa en el momento de la firma del convenio colectivo que estuviesen encuadradas en el Grupo IV, mantendrán de forma personal el derecho al ascenso automático al Grupo III una vez transcurridos seis meses de prestación efectiva en el grupo IV.

Disposición adicional quinta. *Igualdad de oportunidades y protocolo de acoso.*

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) Las partes adquieren el compromiso de proceder, dentro de los seis meses siguientes a los de la firma del presente convenio colectivo, a negociar el plan de igualdad de la Empresa.

Protocolo de acoso:

A. **Ámbito de aplicación.** El presente Protocolo se aplicará a todos los empleados de Restabell Franquicias SL, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo (en prácticas, laborales fijos o temporales, eventuales, etc.), ni por la duración de dicha vinculación. El ámbito temporal de aplicación es indefinido.

B. **Declaración de principios.** La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas directivas aprobadas por el consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

A nivel interno, podemos destacar la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales junto con la normativa de desarrollo, donde se recogen los principios generales que han de inspirar la acción preventiva de las organizaciones, de los que se puede destacar el de planificar la prevención, con la búsqueda de un conjunto coherente de medidas que integre los procesos técnicos, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de la empresa. Por ello la Dirección, junto con los representantes legales de los trabajadores, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, la dirección y los representantes legales de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose conforme a lo que se dispone en el régimen disciplinario del convenio aplicable.

El presente protocolo, está sustentado por los derechos y obligaciones que se reproducen a continuación:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno y a la protección de su imagen pública.
- Toda persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades profesionales.
- Toda persona gozará de la presunción de inocencia ante las acusaciones de agredir a otra/as por medio del acoso moral hasta que se pruebe lo contrario.
- Las partes firmantes de este protocolo no renuncian a sus capacidades legales de actuación ante el acoso moral al margen de la apertura de este procedimiento.
- Las personas físicas que participen en este procedimiento estarán sujetas al secreto profesional tal y como viene recogida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 de 8 de noviembre.

C. **Objetivos del protocolo.** Establecer aquellas medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso en esta empresa, así como determinar concretamente

las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora presente queja en estas materias. En este sentido, se pretende:

- Definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
- Informar y sensibilizar a los trabajadores/as de las situaciones de acoso en el trabajo.
- Disuadir a los posibles acosadores de que continúen en su actitud.
- En caso de que se hubiere producido una situación de acoso, contar con las herramientas necesarias para corregir el mismo.
- Fomentar, mediante campañas un buen clima laboral, creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acosos.

Asimismo, al objeto de solucionar los temas de acoso laboral que se denuncien por los trabajadores es necesario la creación de:

- Una Comisión de Instrucción de Acoso Laboral.
- Elaboración de una Guía de actuación de Acoso Laboral especial para la Comisión de Instrucción del Acoso Laboral dentro del propio protocolo.

D. Definiciones.

1. El acoso moral es aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen directa o indirectamente una violencia psicológica, de forma sistemática verbal, escrita o gestual, durante un tiempo prolongado, que tienen como objeto la humillación, el menosprecio, la coacción o la discriminación de una o más personas en el lugar de trabajo o a consecuencia de la relación laboral. Quedarían excluidos, aquellos conflictos pasajeros y localizados en un momento concreto, ya que se entiende que estos son inevitables en el ámbito de las relaciones humanas y, como tal, en el ámbito laboral.

Es posible señalar tres características presentes en todas ellas y que permiten delimitar el acoso moral como tal:

- La sistematicidad y persistencia de la acción.
- Conducta lesiva no deseada susceptible de causar daño
- Menoscabo de la dignidad de la persona con posible vulneración de otros derechos.
- Que los hechos se produzcan en el lugar de trabajo o a consecuencia de la relación laboral.

La intimidación y al acoso puede manifestarse a través de: Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona; ataques persistentes y negativos e injustificados al rendimiento personal o profesional; manipulación de la reputación profesional o personal de personas a través del rumor, la denigración y la ridiculización; el abuso de poder a través del menosprecio persistente de un empleado o empleada, la fijación de objetivos inalcanzables o la asignación de tareas imposibles, cambios frecuentes en las tareas, asignación de labores innecesarias de inferior o superior categoría, fijación de plazos no razonables, privación de los medios necesarios para la realización del trabajo asignado y el control desmedido o inapropiado del rendimiento; aislamiento o abandono del trabajador alejándolo de los compañeros, no suministrándole la información necesaria para realizar su trabajo; la denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación; el vaciamiento paulatino del ejercicio de funciones inherentes a su puesto de trabajo; discriminación por razones ideológicas, políticas, sindicales, religiosas, sexuales, físicas o psicológicas, por condición social o personal de cualquier tipo.

Las actuaciones aquí recogidas no constituyen una lista cerrada, si bien las incluidas se consideran causantes de sufrimiento para los empleados y empleadas y deben ser

evitadas, ya que de producirse pueden ocasionar lesiones a los trabajadores y en último extremo pueden ser objeto de sanción disciplinaria.

2. Acoso sexual y por razón de sexo. Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de estos acosos, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

- Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador/a, a la aprobación o denegación de dichos favores.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo o condición sexual.

E. Procedimiento. Los órganos responsables de llevar a cabo los procedimientos de acoso son:

- La Comisión de Instrucción de Acoso Laboral (en adelante, la Comisión), órgano de carácter permanente en la empresa, la cual estará constituida por una persona trabajadora de la Dirección y por un miembro de la RLT y siempre que sea posible coincidirá, al menos una de las dos, con una persona integrante del Servicio de Prevención de Riesgos,. Cuando no fuese posible, la Comisión podrá contar con la asesoría de este Servicio de Prevención de Riesgos que aconsejará y podrá guiar a la Comisión en sus tareas.

- La Comisión adoptará decisiones por mayoría, en caso de empate el voto de la Dirección tendrá mayor peso.

- El instructor, será aquel que, previa designación por la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral, se encargue de llevar a cabo la fase investigadora del procedimiento.

1. Denuncia. El procedimiento se iniciará por medio de denuncia de la persona presuntamente víctima de acoso, que enviará a la dirección de email rrhh@tacobell.es o por correo a la Calle Zurbano 76, 6.ª planta, Madrid 28010, a la atención de la Dirección.

La solicitud de intervención de la Comisión se presentará por escrito, debiendo reflejarse los siguientes datos: nombre, apellidos y puesto de trabajo del denunciante; hechos que podrían ser constitutivos de acoso laboral; identificación de la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas, así como los posibles testigos de dichas conductas; lugar, fecha y firma del denunciante.

Planteada la denuncia, ésta será remitida de manera inmediata a la Comisión. Las funciones de la Comisión serán:

- Llevar a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto de acoso y adoptar las medidas necesarias, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce, abordar el problema y evitar que se repita.

Asimismo, si debido a las circunstancias concurrentes del caso, pudiese existir un riesgo manifiesto para la víctima de acoso, la Comisión podrá establecer las medidas cautelares que estime oportunas mientras se sustancie el procedimiento.

2. Fase de investigación e instrucción. Notificada oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión una vez constituida al efecto, en el plazo de cinco días hábiles, nombrará a un Instructor de procedimiento, el cual será responsable de ejecutar la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos dándose audiencia individual a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la comisión deban personarse, incluidos en su caso los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Primero, el instructor se reunirá con cada una de las partes implicadas de manera separada, si bien después de esa primera reunión y, siempre que fuere factible en atención a las circunstancias concurrentes, podrá citarse a las partes a una reunión conjunta.

Los trabajadores que lo deseen podrán estar acompañados, en su caso, por un representante legal del centro a su elección.

El Instructor podrá solicitar por escrito si lo estimase conveniente cuantos documentos, informes, dictámenes etc. que necesitase.

En el plazo de 10 días hábiles desde el inicio de la fase investigadora, el Instructor desarrollará la actividad investigadora y en los 5 días hábiles siguientes emitirá un informe preliminar en el que detallará un resumen de las actuaciones llevadas a cabo y en el que hará constar sus conclusiones. Para la realización de dicho informe, el Instructor deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Historia socio laboral de las personas en el puesto actual y en puestos o empresas anteriores.
- Análisis y condiciones de trabajo de los puestos actuales, monografía del puesto, grado de autonomía en su trabajo, contenido del mismo, tipo de relaciones, complejidad de la tarea, tipo y posibilidades de comunicación, horarios, status social del puesto, carga de trabajo, diseño y entorno del puesto, estilos de mando, evaluación y promoción dentro del puesto, etc.
- Sucesión y frecuencia de los acontecimientos traumáticos origen del problema.
- Las consecuencias físicas, psicológicas, familiares y sociales.
- Cualquier otro dato que se considere de interés para esclarecer el problema.

El informe deberá remitirlo a la Comisión en el plazo antes indicado, dándose por cerrada la fase investigadora, sin perjuicio de que la Comisión requiriese una ampliación del informe conforme a lo que se prevé en el siguiente punto.

3. Resolución. Recibido el informe emitido por el Instructor del procedimiento, la Comisión, en el plazo de 10 días hábiles, dictará resolución en la que determinará la existencia o no de acoso en los términos enunciados en este Protocolo, es decir, se reflejará en su caso su existencia a efectos meramente laborales. Asimismo, podrá solicitar una ampliación de la fase instructora.

3.1 Cuando la Comisión no constate evidencias de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

No obstante, en el caso de determinarse que pudiesen existir conflictos laborales no constitutivos de acoso, se dará parte de ello a la Dirección a fin de que tomen las medidas que consideren oportunas.

3.2 Cuando la Comisión constate la existencia de acoso, se trasladará la correspondiente resolución, en el plazo de 5 días hábiles, a la Dirección al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

3.3 En el supuesto de que la Comisión apreciase en el informe emitido por el Instructor indicios de la existencia de acoso, pero no pudiese dictar resolución definitiva por ausencia de información que pudiese resultar relevante, solicitará al Instructor una ampliación del informe. En estos casos, la actuación del Inspector se ajustará a lo previsto en el punto 2 del presente apartado.

Recibido el informe ampliatorio, la Comisión lo evaluará y procederá a dictar resolución comunicándola al denunciante y denunciado.

La Dirección se asegurará de que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará en su caso a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Disposición adicional sexta. 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 82.3 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 adicional séptima. Registro de jornada.

Las partes son conscientes del cambio que supone en la organización y gestión de un sistema de control de registro de entrada y salida de las personas trabajadoras en Restabell Franquicias SL se comprometen, a lo largo de los próximos meses a través del Comité Intercentros, a fijar los parámetros de registro de jornada con relación al sistema de fichaje actualmente implantado, de cara a establecer los periodos de trabajo efectivo, su consideración y tratamiento, de conformidad con lo previsto en este convenio.

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.