

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**840** *Resolución de 10 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del grupo Tastia Group.*

Visto el texto del II Convenio colectivo del grupo de empresas Tastia Group (Alforno, S.L.U., Fransveta, S.L.U., Madrid Mola Más Cada Vez, S.L.U., Mexicas, S.L.U., ,Rexorum, S.L.U., ,Ripiena, S.L.U., ,Tortelli, S.L.U., Pasta Venecia, S.L.U., Rigatoni, S.L.U., Fusilli, S.L.U., La Focaccella, S.L.U. y Gran Tortello, S.L.U., Nuevo Capitol, S.L.U. (código de Convenio: 90100293012015), que fue suscrito con fecha 4 de diciembre de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la organización sindical UGT, 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, 10 de enero de 2020.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

### II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre las empresas de Tastia Group (antiguo grupo Muerde la Pasta) –en adelante «Tastia Group» o «la empresa»– y su personal laboral.

Artículo 2. *Personal y territorial.*

A los efectos de este Convenio colectivo, se entienden afectados por el mismo:

1. Empresas del grupo formada por Alforno, S.L.U., Fransveta, S.L.U., Madrid Mola Más Cada Vez, S.L.U., Mexicas, S.L.U., Rexorum, S.L.U., Ripiena, S.L.U., Tortelli, S.L.U., Pasta Venecia, S.L.U., Rigatoni, S.L.U., Fusilli, S.L.U., La Focaccella, S.L.U. y Gran Tortello, S.L.U., Nuevo Capitol, S.L.U., así como las nuevas sociedades que se constituyan para continuar con la misma actividad.

2. Trabajadores: los que presten servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

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 Estatuto de los Trabajadores.

3. Ámbito territorial: el presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo, entrará en vigor desde su publicación en el BOE, salvo las tablas salariales y prima de firma de Convenio que entrará en vigor al momento de su firma.

El presente Convenio colectivo sustituye íntegramente el anterior Convenio colectivo finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022.

## CAPÍTULO II

### Eficacia, vinculación y denuncia

#### Artículo 4. *Partes firmantes y eficacia.*

El presente Convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la empresa y las representaciones sindicales que suman la mayoría de las representaciones unitarias.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral anulase o invalidase alguno de las materias esenciales contenidas en presente Convenio por considerar que conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente intereses de terceros, el resto del texto del Convenio quedará en vigor, comprometiéndose las partes a negociar un redactado alternativo y sustitutivo de aquél declarado nulo, que se iniciará de forma inmediata sin que en ningún caso pueda demorarse el inicio de la negociación más allá del plazo de un mes a partir de la firmeza de la sentencia. En este sentido, las cantidades percibidas por aplicación del Convenio se entenderán a cuenta de las próximo Convenio, retrotrayéndose las condiciones a lo fijado en el Convenio colectivo anterior.

Se consideran materias esenciales a estos efectos las contempladas en el capítulo VIII, y los artículos 17 y 45 bis y disposición transitoria primera y disposición final segunda.

#### Artículo 6. *Garantía personal.*

Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones económicas y laborales que *ad personam* tiene origen contractual.

#### Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían anteriormente en virtud de 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.

#### Artículo 8. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de tres meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio colectivo en el plazo de 15 días a partir de la denuncia del Convenio colectivo.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

En tanto en cuanto no se apruebe un nuevo Convenio colectivo, este permanecerá vigente.

#### Artículo 9. *Preeminencia.*

La entrada en vigor de este Convenio colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, porque las modificaciones que en el mismo se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto más beneficiosas para el personal.

En todos los pactos individuales, que se acuerden en ámbito inferior al presente Convenio, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en el mismo se establecen, no pudiendo modificarse ninguno de sus artículos, salvo para mejorar su contenido.

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras a cualquier condición establecida en el Convenio.

### CAPÍTULO III

#### Comisión Paritaria

#### Artículo 10. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el apartado sexto del presente artículo.

1. La Comisión Paritaria se constituirá a los 30 días de la publicación del Convenio colectivo en el BOE.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por las organizaciones firmantes con un máximo de cuatro miembros en representación de los trabajadores y por otros cuatro miembros en representación de la dirección de la empresa. Preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso formen parte de la plantilla de la empresa. 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 elegirá de entre sus miembros a un Presidente y un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

3. El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.

4. La Comisión Paritaria se reunirá de forma semestral con carácter ordinario, y con carácter excepcional, cuando lo solicitase la mitad más uno de los Delegados de Personal de los centros de la empresa o cualquier trabajador, en un plazo máximo de 7

días. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace.

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 intervinientes.

6. La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

A) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.

B) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio, incluida la convocatoria de huelga. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el tribunal de arbitraje laboral, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

C) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

D) Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento, mediante un reglamento de funcionamiento interno, en lo no previsto en este texto, se establece que:

1. Las cuestiones que se promuevan ante esta comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

2. De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, a los Delegados de Personal y a la empresa, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

E) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores/as, 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/a o interesados/as, 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) Procedimiento para resolver discrepancias en la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio.

G) 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.

La empresa sufragará los gastos de desplazamiento de un asesor por organización sindical para la reunión de la Comisión Paritaria.

Artículo 11. *Adhesión al acuerdo extrajudicial de conflictos laborales.*

Los firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan adherirse en su totalidad, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC) vinculando en su consecuencia a la totalidad de los trabajadores incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Artículo 12. *Prelación de normas y derecho supletorio.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones laborales de las empresas del grupo Tastia Group en los términos fijados en el artículo 4 de este Convenio, el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH) tendrá aplicación prioritaria. En todo lo no previsto en el presente Convenio o en el ALEH, 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 negociadora a los efectos de acordar lo que procediere y, en su caso, realizar las adaptaciones pertinentes. Especialmente relevante consideran las partes cualquier modificación del Salario Mínimo Interprofesional.

#### CAPÍTULO IV

#### Organización del trabajo

Artículo 13. *Organización del trabajo.*

Corresponde a la dirección de la empresa, la organización del trabajo, pudiendo establecer entre otros aspectos los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de optimización del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuados, así como todas aquellas cuestiones inherentes a la dirección de la empresa.

En este sentido, la dirección desarrollará sus facultades de organización sin perjuicio del deber de información y consulta previa que tiene hacia los representantes de los trabajadores.

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.

El objetivo de la organización de la empresa es obtener la mayor excelencia en el servicio. De este modo, serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- A) Planificación y ordenación de los recursos humanos.
- B) Adecuación de los recursos humanos a las necesidades del servicio.
- C) La profesionalización de las trabajadoras y trabajadores.
- D) La adecuación y valoración de los puestos de trabajo.
- E) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- F) El respeto a los principios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que lo desarrollan.
- G) La estabilidad en el empleo de la plantilla.
- H) La promoción interna o mejora de empleo de sus trabajadoras y trabajadores respecto a la cobertura de las vacantes que se produzcan en la plantilla estructural.

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.

#### Artículo 14. *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 los conocimientos del personal, especialmente para el personal de equipo.

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

#### Artículo 15. *Uniformidad.*

Las empresas suministrarán al personal que presta atención al público en los establecimientos el uniforme reglamentario, conforme a las instrucciones de utilización. 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.

La empresa facilitará de forma anual los uniformes de sala y de cocina. En este sentido, el uniforme de sala y cocina está compuesto por siguientes elementos:

##### Supervisor:

- Dos unidades/año pantalones sala y cocina.
- Dos unidades/año delantales sala y cocina.
- Dos unidades/año chaquetas: cocina.
- Dos unidades/año gorro: cocina.
- Dos unidades/año polos: sala.

##### Personal equipo:

- Dos unidades/año pantalones sala y cocina.
- Tres unidades/año delantales sala y cocina, salvo friegue.
- Dos unidades/año delantales friegue.
- Tres unidades/año camisetas sala y cocina.
- Dos unidades/año gorro: cocina.
- Una visera de sala.

Se facilitará una vez al año el calzado para cada uno de los colectivos, que atenderá las exigencias de Prevención de Riesgos Laborales. La sustitución de calzado de seguridad se producirá por rotura o desgaste del mismo.

Al inicio de la relación laboral, se entregarán dos unidades quedando pendiente para su entrega durante el año, lo que reste hasta obtener la uniformidad completa, si fuera el caso.

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.

El trabajador no podrá acceder a su puesto de trabajo sin estar debidamente equipado con la uniformidad antes referida, debiendo utilizarlo conforme al uso establecido y responsabilizándose de su mantenimiento.

## CAPÍTULO V

**Periodo de prueba 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. *Ingresos y contratación.*

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.

La dinámica del modelo de restauración de Tastia Group exige una inversión de al menos ocho meses para que los nuevos empleados tengan la suficiente autonomía en todas posiciones, por lo que durante este tiempo la empresa no podrá extinguir por falta de adaptación al puesto de trabajo, de conformidad con el art. 52 b) E.T. Estos trabajadores desempeñarán sus funciones con una formación práctica que aumente su experiencia y competencias.

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 o del Servicio de Prevención.

Artículo 18. *Periodo de prueba.*

En materia de periodo de prueba se estará a lo previsto en el ALEH.

Artículo 19. *Modalidades de contratación.*

Por las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasificarán en:

- Fijos: tanto a jornada completa como a tiempo parcial.
- 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. *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, sean en principio de duración incierta.

Se considerará como obra o servicio, en todo caso, la contratación para la realización de aquellas funciones que, en el ámbito general de la hostelería, se conocen como servicios extraordinarios.

Artículo 21. *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 la fijada por el ALEH.

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 12 meses se computará a partir de la fecha o momento en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización, que será en el momento de contratación.

Se consideran entre otras, circunstancias de la producción, la contratación para una campaña específica de promoción del local, lanzamiento de un producto o como promoción especial por fechas, tales como San Valentín, el día de la Madre/Padre, etc.

Artículo 22. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato a tiempo parcial, permite a la empresa atender a las necesidades derivadas de su actividad a las horas impuestas por los clientes como de mayor o menor venta de una parte, y de otra permite a los jóvenes estudiantes incorporarse al mundo laboral sin dejar para ello de atender a sus estudios.

Los contratos a tiempo parcial establecerán una jornada anual con carácter rotativo y flexible, conforme al artículo 30 y 31 de este, con el fin de que los trabajadores conozcan con la suficiente antelación de al menos de dos semanas, cuál va a ser la distribución de su jornada semanalmente, indicándose en el horario días y horas de trabajo asignadas a cada empleado, todo ello debidamente visado por algún miembro del Comité de Empresa o representante legal de los empleados. La retribución de estos empleados será proporcional a sus horas de trabajo y conforme a las tablas salariales reflejadas en este Convenio.

En este sentido, las dos primeras semanas se facilitarán los días de trabajo y libranza así como los horarios de trabajo de cada uno de los días, y para los dos semanas posteriores se especificarán los días de trabajo y de libranza.

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 31 de este Convenio colectivo.

En todo caso, se aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones:

A) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

B) El pacto de las horas complementarias que obligatoriamente se recogerá en el contrato de trabajo, deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, así como su distribución y forma de realización.

C) En los contratos a tiempo parcial el porcentaje máximo de número de horas complementarias será del 40% de las horas ordinarias pactadas.

D) El trabajador y trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres días, respetándose siempre límites en materia de jornada y descansos.

E) En el caso de que el contrato de trabajo a tiempo parcial se formalice con el trabajador y trabajadora en atención a la voluntad y disponibilidad de éste para la realización de horas complementarias, y siempre y cuando ésta circunstancia así se



haga constar expresamente en el contrato de trabajo, y en ningún caso superará la jornada máxima anual.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, 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 al 30%, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas y que pueden ser requeridas por el empresario.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

Las trabajadoras y trabajadores que desarrollen su prestación bajo esta modalidad contractual y que tengan vigente el pacto de horas complementarias, tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes que pueden producirse a tiempo completo, siempre que corresponda a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, y que, conforme a los criterios de la empresa, tenga el perfil profesional adecuado.

Mensualmente, el trabajador recibirá un registro de las horas ordinarias y complementaria efectuada en cada mes.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
3. Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

#### Artículo 23. *Consolidación de las horas complementarias.*

A partir del año 2020 se aplicará la siguiente regla de consolidación de horas complementarias.

En el mes de febrero de cada año natural los trabajadores que hayan realizado el año natural anterior horas complementarias podrán solicitar, la consolidación de las referidas horas en el siguiente porcentaje:

Tipo de contrato	Consolidación
Tiempo parcial con jornadas semanales de 10 horas.	100 % de las horas complementarias realizadas
Tiempo parcial con jornadas semanales de 11 y hasta 15 horas.	80 % de las horas complementarias realizadas
Tiempo parcial con jornadas semanales de 16 y hasta 20 horas.	30 % de las horas complementarias realizadas
Tiempo parcial con jornadas semanales de 21 y hasta 25 horas.	20 % de las horas complementarias realizadas
Tiempo parcial con jornadas semanales de 26 y hasta 30 horas.	10 % de las horas complementarias realizadas

La consolidación de las referidas horas se concentrará en el periodo de mayor actividad del año, o para sustituciones de suspensiones de contrato en el centro, siendo necesario en este último caso el consentimiento del trabajador, consolidándose anualmente por cada hora complementaria realizada conforme a la escala anterior siempre que el trabajador voluntariamente lo solicitase. Una vez solicitada, el mismo no podrá renunciar a la misma.

El trabajador una vez comunicado su intención de consolidar la jornada, recibirá respuesta de la empresa indicando el mes de mayor actividad, donde las mismas se

realizarán y consolidarán la jornada ordinaria, preavisando en todo caso con 4 semanas de antelación la concreción de dicha/s semana/s.

En la nómina de ese mes se abonarán los incrementos de salario que le corresponda conforme a la cuantía de la hora ordinaria, que antes se abonaban como complementarias.

#### Artículo 24. *Contrato de interinidad.*

Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

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.

#### Artículo 25. *Ceses.*

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

En la finalización de los contratos temporales la empresa preavisará para los contratos que tenga una duración superior a un año, con una antelación mínima de quince días para las categorías de Personal de Equipo, y un mes para el resto de personal. 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.

## CAPÍTULO VI

### Clasificación profesional

#### Artículo 26. *Definición de los grupos profesionales.*

26.1 Las partes firmantes del presente Convenio colectivo suscriben en su integridad el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, debiendo aplicar cualesquiera de las Áreas Funcionales y de los Grupos Profesionales definidos en el ALEH, en función de los trabajos que realicen sus trabajadores.

26.2 En este sentido, se define como propia del grupo Tastia Group, la siguiente Clasificación profesional, con respeto a la Clasificación del Área funcional segunda y tercera del capítulo II del ALEH (en adelante «AF II» y «AF III»), estableciendo consecuentemente las siguientes actividades, trabajos y tareas no limitativas, dentro del área funcional segunda y tercera.

Gerente del centro: AF III Grupo 1 (Nivel Retributivo 1): funciones de dirección, organización y control del establecimiento. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo, realizando los cuadrantes horarios, desarrollar inventarios y controles de material –supervisando y controlando el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición– coordinación de labores de mantenimiento del local a su cargo, efectúan pedidos, participan la formación –en su caso– del personal a su cargo, ejecutar tareas específicas de atención al cliente. Es el

máximo responsable de los resultados económicos del establecimiento, encargado de cuadro de caja, y a su participa de forma directa en las contrataciones del personal de su establecimiento, pudiendo proponer promociones y despidos.

26.3 En relación con la clasificación profesional de los trabajadores que presten servicios en sala.

Supervisor: AF III Grupo 1 (Nivel Retributivo 1): ejecución autónoma, cualificada y responsable del servicio. Tareas de coordinación del equipo a su cargo, 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 exigiéndose para ello formación o experiencia en la gestión de equipos y habilidades con el cliente; gestión y participación en la facturación, cobro, cuadro y liquidación de la recaudación. Podrán asimismo informar y aconsejar a los clientes acerca de los productos ofertados, y atender reclamaciones de los mismos. Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda Son los Encargados de turno y Jefes de Equipo, sustituyendo al gerente del centro en su ausencia y en labor de recogida de efectivo y cuadro de caja, apertura y cierre del local.

Personal de equipo sala: AF III Grupo 3 (Nivel Retributivo 3): realizar labores auxiliares y de colaboración en tareas básicas de sala. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo puestos a su disposición. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en la reposición de lineales, preparación de islas de postres y bebidas y limpieza y montaje y recogido del servicio, mesas, sillas o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en el local de la empresa. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesa, sillas o. Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

26.4 en relación con la clasificación profesional de los trabajadores que presten servicios en cocina.

Supervisor: AFI II Grupo 1 (Nivel Retributivo 1): realizar de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería, incluido control de lineales con especial atención a que se respete las instrucciones y presentación de los productos de acuerdo con las indicaciones de la empresa. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestión de su conservación –controles de caducidad, temperatura y calidad de los productos–, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc. Del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo. Transmisión de normas de higiene a los trabajadores de su departamento. Realiza propuestas sobre necesidades de personal y gestiona compra de productos.

Personal de equipo: AFI II Grupo 3 (Nivel Retributivo 3): participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Preparar platos y colocar en las líneas de conformidad con las instrucciones que le hayan sido dadas. Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina que estén a su cargo.

## CAPÍTULO VII

### **Movilidad funcional, desplazamiento puntual, ascensos y promociones**

Artículo 27. *Desplazamientos puntuales entre centros de trabajo.*

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.

El desplazamiento puntual entre centros de trabajo, que no tendrá una duración superior a diez días y se cubrirá preferentemente con voluntarios, siguiendo los criterios que se indican:

– Si el cambio de centro se debe a necesidades meramente coyunturales de otro centro, el trabajador se trasladará por el tiempo imprescindible para cubrir esta necesidad debiendo preavisarle con 48 horas.

– En el supuesto de que la empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o al trabajador a otra localidad en el entorno de un área metropolitana y el mayor tiempo empleado en el desplazamiento, en transporte público, al nuevo centro sea igual o inferior al 20% de la jornada diaria del trabajador, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

– En el supuesto que el empleado utilice su vehículo particular, recibirá una compensación por kilómetro recorrido, de 0,19 céntimos de euros, en caso contrario la empresa abonará los gastos de desplazamiento en transporte urbano.

En ausencia de voluntarios, la empresa podrá requerir tres desplazamientos como máximo al año.

La empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

#### Artículo 28. *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 artículos 22.2 y concordantes del Texto Refundido 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 aquél en el cual se halle encuadrado, que suponga una mayor retribución, percibirán, como compensación a esa mayor responsabilidad que puntualmente se les otorga a partir del momento en que comenzó a ejercer dicho puesto, el salario del grupo superior que estén realizando.

#### Artículo 29. *Ascensos.*

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza –Grupo I– 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, en el supuesto de que un trabajador sea promocionado por la empresa 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 el 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 I.T., 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, a salvo de la retribución que será la del puesto que desempeñe.

La consolidación de la superior clasificación profesional será acordada por la Comisión Paritaria, previo informe del Gerente o Empresa externa.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

La empresa publicará internamente las vacantes que puedan existir, a fin de que todos los trabajadores puedan concurrir a la misma.

## CAPÍTULO VIII

### Jornada de trabajo y su distribución

#### Artículo 30. *Jornada y calendario laboral.*

Se entiende por jornada el tiempo de trabajo efectivo del empleado/a durante su permanencia en el local de trabajo en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones, o fuera de él en el caso de que se encuentren realizando actividades encomendadas por la empresa. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

A dicho fin, el seguimiento y control de la jornada se llevará a cabo mediante el sistema de fichaje individual.

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 en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y todos los días de la semana (de lunes a domingo).

Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, la jornada diaria podrá alcanzar las 10 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo una vez por semana que inicialmente se deberá cubrir con voluntarios, y asimismo entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, salvo excepciones legales, deberán concurrir 12 horas.

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

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, el turno de trabajo tras la indicada interrupción siempre deberá ser superior a una hora de trabajo efectivo. La jornada ordinaria partida tendrá una única interrupción de una hora como mínimo y un máximo de tres horas (salvo pacto en contrario), por lo que dicha jornada partida sólo podrá tener dos periodos de trabajo durante la misma, pudiéndose adecuarse a la realidad del centro juntamente con la representación legal de los trabajadores.

Las jornadas diarias iguales o inferiores a cuatro horas deberán ser necesariamente continuadas.

La concreción y asignación de horarios, turnos y descansos se realizará según programación de la empresa que se materializará en el calendario laboral y cuadro horario individual o de equipos que cada situación demande en los términos fijados en el artículo siguiente. Los horarios y días de trabajo excepcionalmente podrán variarse en función de las necesidades de la empresa y de acuerdo con el trabajador, respetando siempre los descansos legales y convencionales y la jornada en cómputo anual.

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.

**Artículo 31. Distribución.**

Habida cuenta de las especiales características de la prestación de servicios en el sector de la hostelería, la jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, podrá distribuirse como máximo a lo largo de 225 días de trabajo al año.

El calendario laboral anual queda sustituido por calendarios horarios mensuales de acuerdo con el siguiente procedimiento:

– Mensualmente el gerente del restaurante planificará, en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida, quedando expuesto en el tablón de anuncios del centro con una antelación mínima de un mes del inicio de cada semana natural.

– Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador, de manera que, con un mes de antelación al momento de realización de su turno de trabajo, el trabajador pueda conocer la jornada que va a realizar. El calendario mensual se comunicará a los representantes del personal en cada restaurante, previamente a ser comunicado individualmente a los trabajadores.

– La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada, se efectuará, con carácter individual, preferentemente de forma trimestral; si excepcionalmente no fuera posible su compensación durante el siguiente trimestre se incrementará ese tiempo en un 10 %.

– A tal fin se desarrollarán y pondrán en práctica mecanismos de control y verificación de la jornada.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias imprevistas de otros trabajadores, así como retrasos o adelantos imprevisibles en suministros o celebraciones especiales) se efectuarán preferentemente con personal voluntario y no podrán superar como límite máximo, 45 horas al trimestre para los trabajadores contratados a tiempo completo, guardando la misma proporción para los contratados a tiempo parcial.

En todo caso, en cada uno de los restaurantes los horarios sean distribuidos equitativamente entre el personal de equipo.

La compensación en descanso de los excesos de jornada previstos en el apartado anterior se realizará preferente concretándose en días completos a disfrutar de mutuo acuerdo.

**Artículo 32. Descanso semanal.**

El descanso semanal y cualquier otro de referencia temporal inferior, se disfrutará descansando dos días consecutivos, de los que uno de ellos podrá acumularse por periodos de hasta catorce días.

La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará en turnos rotativos salvo pacto en contrario.

No obstante, se garantiza como mínimo el disfrute de 6 descansos anuales en fin de semana (compresivo de sábados y domingos), o la parte proporcional a su jornada, fuera del periodo vacacional, en todo caso salvo pacto en contrario.

**Artículo 33. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

Las mismas tendrán el carácter de voluntarias y se compensarán con un incremento del 30 % con tiempo de descanso, por día completo en los dos meses siguientes a su realización, y si dicha compensación no fuera posible se retribuirán las mismas con el incremento del 50 %.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

A la representación de los trabajadores se le comunicará mensualmente las horas extras efectuadas.

Artículo 34. *Trabajador nocturno.*

Tendrán la consideración de trabajador nocturno aquellos que presten servicios entre las 22:00 a 06:00 de la mañana

Artículo 35. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 30 días naturales.

El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, teniendo en cuenta para el mismo, las especiales características de los diferentes centros de trabajo donde se concentra el mayor volumen de venta, tanto en periodo estival, festividades locales, autonómicas, nacionales y temporada alta.

El inicio del periodo de vacaciones no puede coincidir con el día de descanso semanal, de tal suerte que en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente de dicho descanso semanal.

Las vacaciones se podrán disfrutar, a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado, 15 días se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, salvo los contratados para reforzar este periodo. Teniendo en cuenta las especiales características de los diferentes centros de trabajo donde se concentra la mayor venta en el periodo estival, en cuyo caso podrá ser valorado por la Comisión Paritaria.

Asimismo, no podrán ser periodos de vacaciones las dos primeras semanas de rebajas de verano, semana santa y del 15 de diciembre al 7 de enero, salvo que concorra acuerdo con los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo.

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, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en distinta fecha a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que les correspondiera en aplicación de los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con un proceso de incapacidad temporal por contingencias distintas de las descritas en el párrafo anterior, que imposibiliten al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural que correspondan, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su proceso de incapacidad siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Queda total y absolutamente prohibida la remuneración o compensación en metálico de los días de vacaciones no disfrutados. Esta norma no será aplicable al personal con contratos eventuales o de duración determinada, quienes disfrutarán de sus vacaciones al final de este, independientemente del año al que corresponda su inicio, o bien serán compensados en metálico a elección de la empresa.

Anualmente, durante el mes de diciembre se confeccionará un calendario de vacaciones, que será expuesto en el tablón de anuncios del personal. A tal efecto se procederá como sigue: la gerencia del restaurante señalará los periodos y la cantidad de trabajadores/as que el restaurante pueda soportar en situación de vacaciones en cada periodo del año. Por su parte, los trabajadores/as propondrán a la gerencia, mediante la inclusión en el cuadrante establecido al efecto, los días a disfrutar en dichos periodos. Si coincidieran varias peticiones en un mismo periodo no siendo posible para el restaurante su concesión, se procederá por sorteo entre los trabajadores afectados realizado en presencia de los representantes legales y del gerente del restaurante.

En el supuesto que, por cualquier motivo, la empresa alterase las vacaciones del trabajador conforme al calendario de vacaciones, que debe estar aprobado antes del 28

de febrero de cada año, compensará económicamente al trabajador con un 20 % sobre el valor de la hora ordinaria por cada día que altera el plan originalmente previsto.

La retribución de las vacaciones incluirá la parte proporcional de la retribución media de las noches efectuadas en los tres meses anteriores al disfrute de las mismas.

Los trabajadores de nuevo ingreso conocerán las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Los trabajadores que cambien de centro de trabajo tendrán como vacaciones las concedidas en el centro de origen, salvo pacto en contrario.

#### Artículo 36. *Festivos anuales.*

Los trabajadores que presten servicios en cualquiera de los catorce festivos anuales serán compensados de alguna de la siguiente manera:

- A) Añadida al descanso semanal, cada hora por cada hora de trabajo en festivo.
- B) Compensando económicamente el trabajo en el festivo conforme al anexo I.

En caso de acumularse, se podrán acumular máximo dos festivos.

Las condiciones antes citadas serán de aplicación salvo pacto en contrario.

La compensación de los festivos trabajados se concretará en los 30 días siguientes a la realización del festivo, de forma que el primero sea compensado como indique el trabajador y el segundo como indique la empresa, y así sucesivamente.

El festivo no podrá ser compensado ni en festivos semanal, vacaciones ni en días libres.

#### Artículo 37. *Licencias retribuidas.*

Retribuidas. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario. Será requisito imprescindible para el disfrute de la licencia, la justificación suficiente de la concurrencia del supuesto de hecho.

El trabajador/a podrá ausentarse por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se indica:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o en caso de las parejas de hecho, en ambos casos, deberán acreditar su registro de acuerdo con la normativa vigente, y aporten el correspondiente certificado oficial.

B) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, o fallecimiento de familiar o enfermedad grave u hospitalización de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario prescrito por los Servicios de salud. Si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a localidad situada en provincia distinta a la del domicilio, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá acreditarse mediante la aportación de documento que acredite el traslado; tales como un recibo de gas o agua domiciliado en el nuevo domicilio.

D) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales y parciales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial universitario o no universitarios. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

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

F) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta o tratamiento médico en caso de situaciones de violencia de género.

G) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta y acompañar a familiar de primer grado, si la cita se realiza dentro del horario laboral.

H) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) TRET, las personas trabajadoras tendrán



derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, parto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 21 días naturales por cada hijo, consecutivos e inmediatamente posteriores al permiso de nacimiento. La opción entre uno u otro régimen se solicitará 30 días antes de la terminación de la baja maternal y una vez solicitado, no se podrá variar el régimen elegido. En caso de no haberla solicitado en plazo, se aplicará el régimen general descrito en el párrafo inicial del presente artículo.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

El permiso de lactancia podrá disfrutarse indistintamente por el padre o por la madre, pero sólo podrá ser ejercitado por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. En los casos de partos múltiples, se añadirá una hora más a partir del segundo hijo o hija, pero en ningún caso afectará al tiempo de acumulación de lactancia previsto en este apartado.

Los trabajadores tienen derecho a acumular el período de vacaciones y festivos anuales al permiso por nacimiento, adopción o lactancia, incluso cuando haya expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

A los efectos de licencias, tendrán los mismos derechos las Parejas de Hecho, siempre que 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, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador podrá disfrutar fraccionadamente de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización.

En estos supuestos el trabajador tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de esta.

El trabajador 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 laborales que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará su licencia.

#### Artículo 38. *Excedencias.*

El régimen jurídico de las excedencias será el establecido en la normativa legal, si bien sea amplia, respecto de a excedencia voluntaria, en los términos que se recogen en los siguientes términos:

– El trabajador/a deberá solicitar la excedencia por escrito con una antelación no inferior a 30 días a la fecha de inicio de su disfrute. La empresa contestará obligatoriamente y por escrito a la petición en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquel en el que aquélla se formule.

– Cuando el trabajador/a en situación de excedencia solicite su reingreso en la empresa, deberá comunicarlo a esta por escrito original firmado de puño y letra, al menos, con un mes de antelación al de su vencimiento, quedando la empresa obligada a proporcionarle ocupación efectiva en su plaza y en la fecha solicitud, siempre y cuando

no se haya amortizado ese puesto de trabajo, o puesto de igual o similar función al que venía desempeñando en el grupo profesional.

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

Artículo 39. *Excedencia especial y permisos no retribuidos.*

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por estudio y por fallecimiento de un familiar de primer grado por un periodo de 30 días consecutivos dentro de cada año natural. En el caso de estudios deberá ser solicitado con al menos un mes de anticipación.

Asimismo, tendrán derecho como permiso no retribuido por el tiempo necesario para acudir a la tutoría de los hijos, previa aviso y posterior justificación.

## CAPÍTULO IX

### Régimen salarial

Artículo 40. *Estructura salarial.*

Las retribuciones que se pactan para todos los empleados comprendidos en el presente Convenio consistirán en un sueldo base según las tablas salariales anexas, más los pluses salariales y otros conceptos económicos que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 41. *Retribuciones mínimas.*

Las retribuciones que para cada nivel salarial se señalan en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas.

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

El pago de las retribuciones incluirá el salario mensual correspondiente a cada categoría según tablas y el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Artículo 42. *Plus de nocturnidad.*

A excepción de los Gerentes en cuya retribución ya está incluida la realización de trabajo nocturno, el resto de los trabajadores que realice su prestación durante el período nocturno, concretamente de 22:00 a 06:00 horas, serán retribuidas conforme al anexo I.

No obstante, aquellos trabajadores que tengan la condición de trabajadores nocturnos no devengarán plus de nocturnidad al observar reducida su jornada anual en un 8 % percibiendo idéntico salario anual.

Artículo 43. *Plus de responsabilidad.*

El trabajador que de forma puntual y en todo caso en ausencia del Supervisor realice las funciones de responsable de turno, percibirá ese turno el plus de responsabilidad.

Artículo 44. *Tablas salariales y estudio de incentivos.*

El pago de las retribuciones incluirá el salario mensual correspondiente a cada categoría según tablas y el prorrateo de pagas extraordinarias; asimismo el salario diario incluye la parte proporcional de pagas extras, conforme consta en el anexo I.

A partir del año 2021, se creará una comisión que analice la posibilidad de implantar un sistema de incentivos.

**CAPÍTULO X****Beneficios sociales****Artículo 45. *Absentismo.***

En los supuestos de absentismo por enfermedad o por cualquier otro motivo particular, el trabajador ha de avisar (aunque sea telefónicamente); y ello salvo que no sea posible por la gravedad de la dolencia o circunstancia que originó la misma, a su encargado antes del inicio de su jornada de trabajo, a fin de que este pueda reorganizar el turno de trabajo. Debiendo aportar el parte de ausencia en el plazo legalmente establecido de 3 días. A este respecto, podrá entregarse físicamente o por cualquier medio telemático al equipo gerencial.

**Artículo 45 bis. *Complemento IT.***

El trabajador/a en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, así como los que por enfermedad común sean intervenidos quirúrgicamente y requiera posterior hospitalización tendrá derecho a la percepción de hasta el 100% de su salario real a partir del primer día y hasta un tope máximo de doce meses de duración.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, el trabajador/a tendrá derecho a las siguientes percepciones: del cuarto día al vigésimo tendrán un complemento de hasta alcanzar el 85% de su salario real del personal por día de baja. Del vigésimo primero en adelante y hasta un tope máximo de seis meses de duración, de hasta alcanzar el 80% de su salario real por día de baja.

En los supuestos antes referidos, se aplicará siempre que no se supere el 3 % de absentismo laboral del centro de trabajo, al que estuviera adscrito el trabajador. Se considerará absentismo a efectos de contabilizar el porcentaje de este, todas aquellas ausencias del puesto de trabajo, exceptuando las referidas a permisos sindicales, bajas por maternidad/paternidad/riesgo embarazo, huelga legal, violencia de género, enfermedades derivadas de la maternidad, enfermedades oncológicas y permisos retribuidos, producidas en los 6 meses anteriores al hecho causante.

No obstante, lo anterior en el supuesto que un trabajador a lo largo del año natural sólo tuviera una baja inferior de hasta cuatro días, se complementará el 100 % del salario real, siendo abonado dicha mejora social en la nómina de diciembre del año natural.

Se entenderá salario real, el salario base y prorrata de pagas del anexo I del Convenio, más la garantía personal.

Este artículo entrará a partir del 1 de enero de 2020.

**CAPÍTULO XI****Derechos sindicales****Artículo 46. *Garantías sindicales.***

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

B) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas organizativas, técnicas, productivas o económicas.

C) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca

por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

D) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

E) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales dispondrán del crédito horario inicial establecido en la legislación vigente aplicable más 10 horas mensuales adicionales por miembro, que serán de titularidad de las Federaciones Estatales de los Sindicatos firmantes del Convenio. Para el cálculo del crédito ordinario se tendrá en cuenta el límite máximo de las horas personales posibles del representante en función de su jornada, si esta no fuera a tiempo completo y siempre calculados por meses de trabajo efectivo.

Para facilitar la representación a nivel superior al centro de trabajo, los sindicatos podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel del conjunto de la empresa.

Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales podrán ceder a todo o parte del crédito de horas ordinario a favor de otra u otras personas que pertenezcan a las estructuras sindicales en la empresa. Y será la Federación Estatal la que en su caso ordene el sistema de acumulación que deriva del presente Convenio colectivo. La cesión y acumulación de horas se registrará por los Estatutos de cada organización sindical, estructurándose dicha cesión a nivel global de cada empresa con una bolsa que administrará la Federación Estatal de cada organización.

La notificación del resto de la posible acumulación, en otros representantes deberá realizarse por el sindicato por escrito a la Dirección de la empresa como mínimo con quince días de antelación al inicio de cada mes.

En el caso de que la acumulación de horas sindicales en algún o algunos representantes suponga su ausencia al trabajo en más del 75 % de su jornada el sindicato deberá indicar los periodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución en sus funciones en la empresa.

En el uso de las horas sindicales se procurará el máximo plazo de preaviso a la empresa al objeto de poder planificar la ausencia del trabajador.

#### Artículo 47. *Comité Intercentro.*

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/as de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros del Grupo, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. b. 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/as de personal y en la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo el párrafo primero, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de miembro del comité o delegado/a de personal.

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

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.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 40, 41, 51 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo, respetando siempre las normas de interlocución de derecho necesario.

## CAPÍTULO XI

### Seguridad y Salud

#### Artículo 48. *Seguridad y salud en el trabajo.*

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos de desarrollo, suponen 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 de este será facilitada al trabajador lesionado y otra al comité de seguridad y salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

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.

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

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, remitiéndose en este caso a lo dispuesto en el Plan de Igualdad vigente en todo momento.

## CAPÍTULO XII

### Régimen disciplinario

Artículo 50. *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 a este respecto en el V Acuerdo Laboral del Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH), y más concretamente a su capítulo VI –Régimen Disciplinario Laboral– artículos 34 al 41, ambos inclusive. Cualquier modificación posterior del redactado del citado ALEH a este respecto será de aplicación a la presente norma colectiva.

Disposición adicional primera. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto laborales (ASAC) vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposición adicional segunda. *Manutención.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a su servicio manutención durante el tiempo que presten sus servicios. Los empresarios no podrán practicar deducción alguna a los mismos por dicha manutención, salvo la correspondiente a la aportación a cargo del trabajador por la cotización al Régimen General de la Seguridad Social, así como el trabajador y la trabajadora tampoco podrán solicitar compensación económica alguna por no hacer uso de tal servicio.

Disposición transitoria primera.

Los trabajadores que al momento de la entrada en vigor del Convenio colectivo ostenten una retribución anual superior, verán adecuada su nómina a las tablas salariales en diciembre 2019, salvo que la mayor retribución se derive de variables como horas complementarias, festivos, nocturnidades, etc.

Tras esa comprobación, la diferencia se denominará «Garantía Personal» que no será objeto de absorción o compensación.

Lo establecido en los dos párrafos anteriores se entienden sin perjuicio de que las empresas y los trabajadores puedan, tanto a nivel individual como colectivo, alcanzar acuerdos compensatorios (cuyo importe irá al complemento de aplicación) y/o indemnizatorios (un único importe), para dejar sin efecto estas mejores condiciones.

Esta garantía deberá ser objeto de negociación si durante la vigencia del Convenio se produjera un incremento igual o superior al 8 % del SMI, y en tanto en cuanto no se acuerde lo contrario permanecerá inalterable.

Disposición final primera. *Cláusula de estabilidad en el empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo se garantiza el carácter indefinido del 60 % de la plantilla estructural, esto es el cociente entre las contrataciones indefinidas más los contratos de este tipo suspendidos bajo el régimen de excedencia con reserva de puesto, excluyéndose de este cómputo aquellas que se efectúen para obra o servicio, sustituir ausencias, licencias, suspensiones de contrato, interinidades, y vacaciones.

En este sentido, en la primera quincena de cada año se informará a la representación de los trabajadores y trabajadoras sobre dicha garantía.

Disposición final segunda. *Prima firma de Convenio.*

La prima aquí regulada no será consolidable y se abonará conforme al siguiente escalado:

Colectivo	Jornada	Importe prima
PE + 8 meses.	Contrato hasta 19 inclusive h./semana.	75 €
PE + 8 meses.	Contrato a 20 h. hasta 25 h./semana.	100 €
PE + 8 meses.	Contrato más 25 h. hasta 30 h./semana.	150 €
PE + 8 meses.	Contrato más 30 h. hasta 35 h./semana.	175 €
PE + 8 meses.	Contrato mas de 35 h. hasta 40 h./semana.	200 €
Supervisores.	Superado periodo formación inicial.	200 €
Gerentes.	Superado periodo formación inicial.	200 €

Esta prima se abonarán en la nómina del mes de diciembre 2019.

En este sentido se excluyen de esta prima los trabajadores con antigüedad inferior a 8 meses ya que vieron incrementado su retribución por el nuevo SMI.

Disposición derogatoria primera.

El presente Convenio colectivo deroga el I Convenio colectivo.

## ANEXO I

		Diciembre	Diciembre	Diciembre	Diciembre
	2019	2019	2020	2021	2022
Gerente.	21.631,96 €	21.631,96 €	21.631,96 €	21.631,96 €	21.631,96 €
Supervisor.	17.912,02 €	18.229,06 €	18.551,72 €	18.880,08 €	19.068,88 €
P. Equipo más de 8 meses.	13.284,00 €	13.519,12 €	13.758,41 €	14.001,94 €	14.141,96 €
P. Equipo primeros 8 meses.	12.600,00 €	12.600,00 €	12.823,02 €	13.049,99 €	13.180,49 €

Complementos 2019-2022	Precio
H. Nocturna: P.E. más de 8 meses.	1,60 €
H. Nocturna: P.E. primeros 8 meses.	1,45 €
H. Nocturna: Supervisor.	2,05 €
Festivo: Compensación económica.	+0,75 % Anexo I
Plus Responsabilidad (3,5 €/turno).	7 €/día

Aun cuando las partes han fijado un salario de P. Equipo primeros 8 meses, para el incremento año 2020 se entenderá para personal de 7 meses y a partir del incremento 2021 se entenderá para personal de 6 meses.

Los salarios aquí indicados no tienen efectos retroactivos, por lo que los incrementos pactos se aplicarán a partir del 1 de diciembre de cada año reflejado en las tablas.