

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

11571 *Resolución de 30 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Trigatum Inversiones, SL.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Trigatum Inversiones, S.L. (Código de convenio n.º: 90102862012018), que fue suscrito, con fecha 27 de junio de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE» del 24), 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, 30 de julio de 2018.–La Directora General de Trabajo, Concepción Pascual Lizana.

II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA TRIGATUM INVERSIONES, S.L.

TÍTULO I

Partes negociadoras y naturaleza del Convenio Colectivo

Artículo 1. *Partes negociadoras y naturaleza.*

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la representación de Trigatum Inversiones, S.L., y por la parte social, por la comisión negociadora compuesta por la representación de los trabajadores.

El Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en Trigatum Inversiones, S.L. (en adelante la Compañía o la Empresa) o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

El presente Convenio viene a derogar y sustituir cuantas Normas Paccionadas, Convenios Extraestatutarios, Acuerdos de Empresa o similares se encontrasen en vigor en su ámbito de aplicación, con excepción de aquellas que hayan sido incorporadas a los

contratos individuales de trabajo como condiciones más beneficiosas, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.

TÍTULO II

Disposiciones generales

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Trigatum Inversiones, S.L. (en lo sucesivo, Trigatum), y su personal, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en el artículo siguiente, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables a todos los centros de trabajo de Trigatum existentes a la firma del presente Convenio y cuyos representantes legales han participado en la negociación del mismo.

También se entenderán afectados aquellos centros de trabajo de la Empresa Trigatum Inversiones que se puedan adherir al presente Convenio colectivo en los términos previstos en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todo el personal de la Compañía, con las excepciones previstas en los artículos 1.3.º y 2 del Estatuto de los Trabajadores. Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos, se refiere implícitamente tanto a hombres como a mujeres.

Artículo 4. *Vigencia, duración, prórrogas y denuncias.*

El presente Convenio, tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2021. Cualquiera de las partes firmantes podrá producir la denuncia del Convenio durante los 3 meses anteriores a la finalización de su vigencia, en el supuesto de que desease iniciar nuevas conversaciones para la renovación de este marco de contratación y negociación colectiva.

La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos. Asimismo se comunicará dicha denuncia a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

Una vez denunciado permanecerá vigente el contenido normativo del presente Convenio hasta tanto sea sustituido por otro nuevo.

En defecto de denuncia por cualquiera de las partes, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos, excepto en aquellas cuestiones expresamente vinculadas a los años de vigencia.

Artículo 5. *Garantía ad personam.*

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal. Igualmente a los trabajadores que por pacto o unilateral concesión de la Empresa vengán realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la aquí pactada, les será respetada a título personal.

Artículo 6. *Concurrencia y norma supletoria.*

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, siempre y cuando no contradiga la regulación aquí contenida.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones de todo orden pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio se considerará válido en cuanto a sus restantes disposiciones.

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Compañía, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa, o fuente de la relación laboral.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras dictadas por cualquier Autoridad Legislativa, Organismo o Jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Administración Regional o del Gobierno, que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, siempre que estén determinados económicamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual superasen el nivel del presente Convenio.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por un máximo de tres representantes de los trabajadores y otros tres representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrán derecho de voz y carecerán de derecho a voto.

De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Artículo 10. *Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y resolución de conflictos laborales.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al órgano de mediación que sea territorialmente competente para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

TÍTULO III

Organización del trabajo y contratación

Artículo 11. *Organización de la empresa y protocolos de actuación.*

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa- implantar, modificar, o suprimir tareas, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear protocolos de actuación cuando resulte necesario, especialmente para adaptarse a los cambios establecidos por la marca franquiciadora.

2. Los protocolos de actuación que se implanten en la Empresa se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Entre ellos cabe destacar a título ejemplificativo los siguientes:

- Estándares de la marca.
- Normativa interna de KFC.

Artículo 12. *Obligaciones del trabajador.*

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo, categoría y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal. El trabajador debe cumplir estrictamente con su jornada laboral tanto ordinaria como extraordinaria, es decir, al inicio y al final de la misma debe estar en su puesto de trabajo. En el caso que se incumpla esta obligación se aplicará el Régimen disciplinario que corresponda legalmente.

Todos los trabajadores tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la Empresa sobre su domicilio para cualquier tipo de notificación. Se considerará a todos los efectos como domicilio para notificaciones, el conocido por la empresa y que figura en el contrato de trabajo. Cualquier cambio de domicilio deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa.

Artículo 13. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba de hasta seis meses para empleados del Grupo I y de hasta tres meses para el resto de los empleados del Grupo II y III, salvo en el caso de los Empleados Polivalentes Junior con contrato de duración determinada cuyo periodo de prueba será de hasta dos meses.

Dicho límite temporal se aplicará igualmente para los contratos temporales regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su duración.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, así como cualquier otra situación que pudiera recogerse al efecto en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores o norma que venga a sustituirlo.

Artículo 14. *Contratación.*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes.

Artículo 15. *Modalidades de contratación.*

El ingreso de trabajadores podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades e intereses de la Empresa.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento para cada modalidad contractual utilizada.

A los efectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato:

a) Contratos indefinidos:

Este trabajador presta sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

b) Contratos de duración determinada:

Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: Conforme a lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales será conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación geográficamente correspondiente a cada centro de trabajo.

Contrato de formación y aprendizaje: Conforme a lo previsto en el artículo 11.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración mínima del contrato formativo será de seis meses y la máxima de tres años, pudiendo establecer otras duraciones dentro de estos límites, por necesidades organizativas y productivas de la Compañía.

Lo previsto en este artículo se adaptará automáticamente, en su caso, de conformidad a los cambios legales que pudieran surgir en materia de contratación temporal durante la vigencia del presente Convenio colectivo, que estará en este sentido subordinado a la ley.

Con respecto al resto de modalidades contractuales de duración determinada (ej., obra o servicio, interinidad, relevo, prácticas, etc.) se estará a lo previsto al efecto en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las demás normas que resulten de obligado cumplimiento para la Compañía, que también serán de aplicación para todo aquello que no se haya previsto en el presente artículo para los contratos eventuales y de formación y aprendizaje.

c) Contrato a tiempo parcial:

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial.

En los contratos realizados a jornada parcial podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley. En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

Conforme a lo previsto en el artículo 12.5.b) del Estatuto de los Trabajadores, 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.

El máximo de horas complementarias pactadas que se podrá realizar será del 60 % de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, Trígatum podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá ser superior al 30 % de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo.

Artículo 16. *Rendimiento mínimo.*

La Empresa con los representantes de la delegación podrá acordar su propio sistema en función de las particularidades propias.

Artículo 17. *Dimisión del trabajador.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de u mes para encargados y quince días para el resto de trabajadores.

La Compañía y los trabajadores podrán fijar de mutuo acuerdo, tanto al inicio de la relación laboral como durante el transcurso de la misma, periodos de preaviso superiores a quince días naturales en función de las características del puesto de trabajo, funciones y responsabilidades que desempeñe el trabajador, siempre en observancia de la legalidad vigente.

El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

TÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 18. *Movilidad funcional.*

Los trabajadores de la empresa, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la

Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

Los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 19. *Movilidad entre centros de trabajo.*

En el supuesto de que la Empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o al trabajador a otra localidad en el entorno de una misma área metropolitana, o en municipios de la misma provincia con una distancia máxima de 60 kilómetros, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador. Los cambios de centros situados en municipios distintos deberá ser preavisado con un mínimo de 7 días de antelación.

En los demás casos se considerará que existe movilidad geográfica, con las precisiones que para la misma impone el Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 20. *Grupos profesionales.*

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en alguno de los grupos profesionales por niveles regulados en este artículo.

Los trabajadores serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativos que desarrollen los trabajadores.

En concreto, la empresa cuenta con los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Personal Estructura.

Manager de Zona.
Personal Directivo.

Grupo II. Personal de Dirección.

Gerente.
Subgerente.
Jefe de Equipo.

Grupo III. Personal de Oficina.

Oficial Administrativo.
Auxiliar Administrativo.

Grupo IV. Personal de Producción.

Empleado polivalente. Formador.
Empleado polivalente. Reparto.
Empleado Polivalente.

Grupo V. Personal de Ingreso.

Empleado polivalente Junior.

Las funciones de cada uno de los puestos son las siguientes:

Grupo I. Se incluyen en este Grupo los trabajadores con funciones directivas cuyo ámbito de competencia es superior al local, abarcando la totalidad o parte de la Compañía, o realizan funciones relacionadas con la dirección de servicios centralizados de Trigatum.

Grupo II. Se incluyen en este Grupo los mandos directivos de cada local de restauración de la Compañía, que realicen de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos, ya sea en el ámbito de un turno, área del restaurante o en la totalidad del mismo.

Grupo III. Se incluyen en este Grupo los trabajadores que presten servicios de índole meramente administrativa y sin capacidad de dirección, ya sea con plena responsabilidad sobre el desarrollo de su trabajo o bajo el mando de otro, y tanto en el ámbito de un único local de restauración como de la totalidad de la Empresa.

Grupo IV. Se incluyen en este Grupo los trabajadores que realicen de Caja, Sala, Pack, Cocina o Reparto. Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar 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. 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. Efectuar labores de reparto a domicilio. Todo ello con una experiencia superior a 1 año en cualquiera de las marcas franquiciadas por Trigatum, y que cuente con las certificaciones correspondientes en Sala, Caja, Pack y Cocina.

Grupo V. Se incluirán en este Grupo aquel personal de producción que cuenta con menos de un año de experiencia en cualquiera de las marcas franquiciadas por Trigatum.

Para poder ascender a la categoría de «Empleado polivalente» del Grupo IV, además del requisito de antigüedad, deberá obtener una certificación de cada una de las áreas de Sala, Caja, Pack y Cocina.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razón de edad, sexo o de cualquier índole.

Artículo 21. *Promoción profesional.*

Conforme al artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones de los trabajadores de Trigatum se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas de la Compañía.

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

La Compañía pretende potenciar la promoción interna de sus trabajadores, tratando de asegurar que el 50 % de los puestos de Gerente, el 60% de los puestos de Subgerente y el 70 % de los puestos de Jefe de Equipo se ocupen a través de la promoción interna.

En relación con los trabajadores junior se estará a lo dispuesto en el artículo anterior. Así pues, para poder ascender a la categoría de «Empleado polivalente», deberá obtener una certificación de cada una de las áreas de Sala, Caja, Pack y Cocina, y haber prestado servicios como mínimo un año en la Empresa.

TÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 22. *Jornada y horario de trabajo.*

Con carácter general, la jornada ordinaria máxima anual de trabajo efectivo será de 1.800 horas (40 horas de trabajo efectivo a la semana de promedio en cómputo anual). La jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo. Se realizará un descanso diario de treinta minutos no compensables como tiempo efectivo de trabajo.

La jornada mínima diaria será de dos horas y la máxima de diez horas y se establecerán en función de las necesidades organizativas y productivas de la actividad en cada momento. Con respecto a la jornada semanal, se seguirá un sistema flexible de reparto de horas, de mutuo acuerdo con el empleado.

Los cambios en horario individual adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias imprevistas de otros trabajadores, así como retrasos o adelantos imprevisibles en suministros) se efectuarán preferentemente con personal voluntario, y en todo no podrán superar como límite máximo 45 horas trimestrales para los trabajadores a tiempo completo, o la parte proporcional para trabajadores a tiempo parcial.

Conforme a lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Compañía podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 15 % de la jornada de trabajo para atender la fluctuación en los picos de trabajo, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada. Este artículo se adaptará automáticamente, en su caso, de conformidad a los cambios legales que pudieran surgir en dicho precepto legal durante la vigencia del presente Convenio colectivo, que estará en este sentido subordinado a la Ley.

Artículo 23. *Control de horario.*

Los trabajadores deberán cumplir las obligaciones impuestas relativas al sistema de control de entrada y salida. La Empresa tiene implantado en los restaurantes un sistema de fichaje de huella dactilar, todos los trabajadores deberán fichar a la entrada y salida del trabajo.

Tal control será obligatorio y cualquier trabajador tendrá derecho a comprobar sus horas efectivas de trabajo.

Artículo 24. *Vacaciones.*

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, que se podrá disfrutar en dos periodos. Las vacaciones se podrán disfrutar a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado, salvo en temporada alta (períodos con mayor volumen de ventas, verano, Navidad, Semana Santa, festivos locales...).

La retribución durante las vacaciones comprenderá el Salario Base y, en su caso, los Complementos Personales que se encuentren consolidados.

Artículo 25. *Licencias y permisos.*

1. Los empleados, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio: Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento de hijo.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta segundo grado comprende: En línea recta ascendente, padres y abuelos; en línea recta descendente, hijos y nietos; y en línea colateral, hermanos.

El parentesco de afinidad hasta segundo grado comprende: El cónyuge, y todos los miembros de su familia con los que el propio cónyuge tenga un parentesco de consanguinidad hasta segundo grado.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

g) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

De acuerdo al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

2. A efectos de conjugar estas licencias con la realidad operativa de la Compañía se establece un periodo mínimo de preaviso de tres días, salvo para aquellos casos en los que por la propia naturaleza de la licencia o permiso no sea posible cumplir con el mismo. A manera de excepción, la licencia por matrimonio requerirá un preaviso mínimo de dos semanas, ya que su duración exige realizar un ajuste organizativo más significativo.

TÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 26. *Estructura salarial.*

El salario fijo de los trabajadores se dividirá en los siguientes conceptos:

Estructura Salarial:

Salario Base (SB).

Complemento Personal (CP).

Plus de Festivos (PF).

Complemento formador (CF).

Plus de Nocturnidad (PN).

La presente estructura salarial no conllevará la minoración del salario que los empleados vinieran percibiendo antes de la fecha de efectos del presente Convenio colectivo, cuya cuantía se mantendrá y se distribuirá entre los conceptos de salario base (según previsto en el presente Convenio) y Complemento Personal Consolidado (en la cuantía que exceda de dicho salario base). Dicho Complemento se utilizará igualmente para los incrementos que la Empresa decida hacer a cada trabajador sobre el salario base del Convenio, y que queden integrados en su retribución fija.

Para el coste de la hora ordinaria, se estará al número de horas de la jornada anual dividido entre salario base + complemento personal.

Artículo 27. *Salario base.*

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio con efectos desde la firma del Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre de 2018, será el que figura en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Para los siguientes tres años de vigencia del Convenio colectivo se pactan los siguientes incrementos salariales a aplicar al salario base bruto y mejora voluntaria bruta,

Primer año (2019): 1 %.

Segundo año (2020): 1 %.

Tercer año (2021): 1 %.

No se realizarán incrementos salariales en ejercicios posteriores o de forma distinta a la expresamente prevista en esta disposición.

Los incrementos salariales se aplicarán con efectos del día 1 de enero de cada año.

Igualmente, a efectos de la actualización de salarios se tendrá en cuenta el Salario Mínimo Interprofesional que se apruebe cada año.

Artículo 28. *Complemento personal.*

El complemento personal vendrá integrada por el salario fijo de los trabajadores que exceda de la cuantía establecida para el salario base de cada grupo profesional y excluyendo del mismo aquellos conceptos que respondan a devengos concretos por tiempo o calidad del trabajo.

Artículo 29. *Plus festivos.*

La hora de trabajo realizada en día festivo podrá compensarse en descanso o abonarse en metálico, a decisión de la Empresa. La compensación en descanso deberá realizarse en los seis meses inmediatamente posteriores a su realización.

En caso de abonarse en metálico, el recargo sobre el coste de la hora ordinaria será del 100 %.

Artículo 30. *Complemento por formación.*

A los empleados polivalentes que impartan formación a los empleados junior, recibirán un complemento por formación en la cuantía establecida en el anexo I.

Dicho complemento se devengará única y exclusivamente durante los períodos de tiempo en los cuales ejerciten funciones de formación del personal, de conformidad con lo establecido en su Grupo Profesional.

Artículo 31. *Nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 horas de la mañana tendrán la consideración de horas nocturnas, y se abonarán conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación geográficamente correspondiente a cada centro de trabajo.

A los trabajadores que presten servicios en trabajos que sean nocturnos por su propia naturaleza se le incrementará, durante el período de tiempo que lo realicen, su salario base en un 10 %.

Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario base y del Complemento Personal del presente convenio. Dichas pagas habrán de abonarse los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. También podrá abonarse la paga de forma prorrateada, si así se viniera haciendo.

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

El trabajo y abono de las horas extraordinarias se regirán por las normas vigentes sobre esta materia.

La hora extraordinaria de trabajo podrá compensarse en descanso o abonarse en metálico, a decisión de la Empresa. La compensación en descanso deberá realizarse en los seis meses inmediatamente posteriores a su realización.

En caso de abonarse en metálico, el recargo sobre el coste de la hora ordinaria será del 25 %.

Artículo 34. *Descuento por ausencias al trabajo y sanciones de circulación.*

Cada hora de ausencia al trabajo tendrá un descuento por el importe que para cada categoría figura en el anexo I (tabla salarial), más la parte de complemento personal que en cada caso corresponda. Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes.

Las sanciones de circulación en que incurra el personal de reparto por la comisión de imprudencias durante la prestación de servicios serán siempre y en todo caso atendidas por los mismos.

TÍTULO VII

Mejoras y condiciones sociales e igualdad de oportunidades

Artículo 35. *Manutención.*

Los empleados que presten servicios efectivos como mínimo cuatro horas al día, tendrán derecho a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención. Dicho complemento se pactará con la representación de los trabajadores en cada centro de trabajo.

Artículo 36. *Ropa de trabajo.*

La empresa suministrará la ropa de trabajo necesaria para la prestación de servicios, adaptada a las funciones que desempeñen.

El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de las mismas y de exclusivo uso en el centro de trabajo. Por motivos de higiene, queda prohibido el uso de la ropa de trabajo fuera del centro de trabajo.

Los trabajadores vienen obligados a utilizar calzado de seguridad, con suela antideslizante y punta de acero, estando la Empresa obligada a abonar a los trabajadores el valor del mismo, siempre y cuando sean adquiridos al proveedor establecido a estos efectos por la Empresa, y con un límite de 24 €.

El reintegro se producirá a razón de 2 € mensuales, abonables en cada nómina.

No se reintegrará al trabajador cantidad alguna en caso de que el calzado reglamentario se adquiriera en proveedor distinto.

En el caso del personal de reparto, necesariamente deberán contar con casco homologado para la circulación, que sufragará el trabajador. En ningún caso se permitirá la prestación del servicio sin casco.

Artículo 37. *Medidas de igualdad.*

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 38. *Prevención de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.*

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

Trigatum manifiesta su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral. A tal efecto, se haya prevista como falta muy grave en el presente Convenio, aquellas situaciones en las que exista acoso moral, sexual o por razón de sexo.

En este sentido, a continuación se indican las definiciones respecto de tales conceptos:

Acoso sexual: Será toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Acoso moral: Se entiende como tal la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la personalidad y estabilidad de la víctima por autocuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

Acoso por razón de sexo: Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En todo caso, el tratamiento de las posibles situaciones de acoso que se pudieran detectar en la empresa se llevará a cabo de forma confidencial, respetando en todo momento la privacidad del empleado.

TÍTULO VIII

Seguridad y salud

Artículo 39. *Norma general.*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en la

empresa, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

De igual modo, los firmantes consideran de especial importancia que los trabajadores estén especialmente sensibilizados con el cumplimiento riguroso de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, como obligación y responsabilidad inherente al ejercicio de su profesión.

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y reglamentos que la desarrollen.

Los trabajadores estarán obligados a observar en su puesto de trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Artículo 40. *Normativa aplicable.*

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha ley obliga a constitución de comités de seguridad y salud que estarán formados por los delegados de prevención por un lado y la empresa de otro. Igualmente la empresa está obligada a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo deberá realizar un plan de prevención.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible siendo por tanto de plena aplicación.

Artículo 41. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, a aquellos que presten su consentimiento para someterse a una revisión médica por los servicios médicos de prevención propios o ajenos de la empresa. De ese carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los mismos o para verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o para valorar la aptitud del trabajador para su actividad profesional, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

TÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 42. *Faltas.*

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresario.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo, y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 43. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de una a tres veces en un periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le encomienda, en cuyo caso se calificaría como grave.
2. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que no sea motivo de perturbación del servicio.
3. Desatender la obligación de fichaje, aun incorporándose en tiempo al trabajo, de una a tres veces al mes.
4. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
5. No notificar a la empresa, en el plazo de tres días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
6. Los descuidos en la conservación del material o del género, cuando no ocasionen perjuicio para la Empresa.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
8. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia del público.
9. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la Empresa de forma descuidada o fuera de las instalaciones de esta.
10. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
11. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

Artículo 44. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en la entrada o en la salida del trabajo en un periodo de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar al trabajo un día en el periodo de un mes sin causa que lo justifique, siempre que de esas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. Desatender la obligación de fichaje, aun incorporándose en tiempo al trabajo, más de tres veces al mes.
4. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos o más veces en el periodo de un mes, o cuando la falta de preaviso ocasione una perturbación del servicio.
5. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.
6. El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo. Así como comer fuera del tiempo de descanso.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
8. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo. En particular y a título de ejemplo, se considerarán juegos o distracciones el uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

9. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. No cumplir con las instrucciones de la Empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considera falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

10. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

11. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso será calificada como falta muy grave.

12. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

13. Fumar en las instalaciones. Si se hiciese a la vista de clientes, se considerará falta muy grave.

14. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la Empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos citados provoque algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

15. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 45. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos o más días, durante un período de treinta días.

3. Desatender la obligación de fichaje, aún incorporándose en tiempo al trabajo, más de diez veces cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

4. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que se trate de puesto de responsabilidad o sea causa de accidente.

5. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

10. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

11. La concurrencia desleal durante el periodo de excedencia voluntaria.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.
14. La voluntaria disminución continuada del rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
15. La indisciplina o desobediencia en el trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio para la empresa. Así como la inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
16. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria o instalaciones.
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un período de seis meses y hayan sido sancionadas, cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 46. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Las sanciones por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio del posible postergamiento de dicha ejecutividad, que tendrá que ser expresamente establecida en la comunicación, sin que dicha postergación pueda ser superior a un año.

Artículo 47. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el *dies a quo* de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

ANEXO I**Tablas salariales**

Grupo	Salario Base - Euros	Complemento formador	Valor hora descuento – Euros
I	21.052,44		11,70
II	17.610,36		9,79
III	11.004,96	30,30 €/Formación/Zona	6,11
IV	12.713,88		7,06
V	11.004,96		6,11