



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Restaurantes Temáticos del Sur, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0195/2023.

Fecha: 22 de mayo de 2023.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29100291012015.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO,
SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE RESTAURANTES
TEMÁTICOS DEL SUR.*

Visto el acuerdo, de fecha 28 de marzo de 2023, de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Restaurantes Temáticos del Sur, Sociedad Limitada, número de expediente REGCON, 29/01/0195/2023 y código de convenio colectivo 29100291012015 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 23 de mayo de 2023.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RESTAURANTES TEMÁTICOS DEL SUR, SOCIEDAD LIMITADA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan*

El presente convenio colectivo se concierta entre la empresa Restaurantes Temáticos del Sur, Sociedad Limitada, y la representación legal de todos los trabajadores/as en la provincia de Málaga.

Artículo 2. *Ámbito personal, funcional y territorial*

1. El presente convenio colectivo de empresa será de aplicación a todos los trabajadores/as con una relación laboral común que presten servicios en cualesquiera establecimiento presente y/o futuro de los que sea titular la empresa Restaurantes Temáticos del Sur, Sociedad Limitada, en la provincia de Málaga.

2. Se excluye del ámbito de aplicación de este convenio colectivo a todas aquellas personas que se encuentren incluidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal*

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de cuatro años y entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, con independencia de la fecha de su publicación oficial, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2026.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga*

1. Con una antelación mínima de tres meses a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio colectivo, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte.

Una vez denunciado el convenio colectivo y en tanto no se acuerde un nuevo texto, el convenio permanecerá en ultraactividad, sin perjuicio de que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

2. En caso de no producirse denuncia expresa por ninguna de las partes firmantes, el convenio colectivo se considerará prorrogado automáticamente de año en año.

Artículo 5. *Garantía del convenio*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, motivo por el que el mismo será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que por la Administración Laboral o la Jurisdicción Social se anulase o invalidase alguno o algunos de sus artículos o cualesquiera partes de los mismos. En dicho supuesto volverá a ser de aplicación el primer convenio colectivo de la empresa Restaurantes Temáticos del Sur, Sociedad Limitada, que continuará en ultraactividad, sin perjuicio de que la comisión negociadora se compromete a reunirse en un plazo máximo de veinte días a contar desde la firmeza de la resolución administrativa o judicial, al objeto de acordar una solución a la controversia planteada. En el supuesto de que transcurridos sesenta días las partes no hubieran llegado a ningún acuerdo, las mismas se comprometen a renegociar la totalidad del convenio colectivo, fijando a tal efecto el correspondiente calendario.

Artículo 6. *Derecho preferente y derecho supletorio*

1. Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán con carácter preferente y prioritario las relaciones laborales entre la empresa Restaurantes Temáticos del Sur, Sociedad Limitada, y sus trabajadores en la provincia de Málaga. En aquellas materias en que así se prevea de forma expresa en este convenio colectivo, será de aplicación supletoria la normativa que expresamente se designe con tal carácter, sin perjuicio de la normativa subsidiaria que obligada aplicación.

2. Para el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjeran modificaciones legales que pudieran afectar a su contenido, total o parcialmente, las partes

firmantes, una vez estudiadas las mismas, se comprometen a que se proceda a reunir la comisión mixta paritaria a los efectos de acordar lo que procediere y realizar, en su caso, las adaptaciones pertinentes.

Artículo 7. *Comisión mixta paritaria*

1. Se acuerda la constitución de una comisión mixta paritaria que tendrá por objeto conocer de todas las cuestiones relativas a la interpretación de las normas que integran el presente convenio colectivo.

2. **COMPOSICIÓN:** La comisión mixta paritaria estará integrada por dos miembros en representación de los trabajadores y otros dos miembros en representación de la empresa, designándose además un suplente por cada una de las representaciones mencionadas. Cada una de las representaciones podrá ser asistida por un asesor, con voz pero sin voto.

3. **FUNCIONES**

- a) Interpretación del articulado del presente convenio colectivo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Renegociación de las cláusulas del presente convenio colectivo que pudieran declararse administrativa o jurisdiccionalmente nulas o carentes de eficacia.
- d) Negociación para llevar a cabo la adaptación del presente convenio colectivo a cambios legislativos que puedan afectar a materias en él reguladas.
- e) Cualesquiera otra que le pueda ser asignada por las partes de mutuo acuerdo o por una norma de rango legal.

4. **FUNCIONAMIENTO**

- a) La comisión mixta paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes mediante convocatoria previa, formulada con siete días de antelación a la fecha prevista para la reunión, con expresión del orden del día previsto.
- b) El domicilio de la comisión mixta paritaria se establece en la sede de la empresa Restaurantes Temáticos del Sur, Sociedad Limitada, sita en Málaga, avenida de Andalucía, número 11, 1.º, edificio Meridional, CP 29002.
- c) Las decisiones de la comisión mixta paritaria deberán tomarse por acuerdo entre las partes.
- d) Del contenido de lo acordado se levantará acta de la que se expedirán dos copias, quedando una copia en poder de cada una de las partes.
- e) La comisión mixta paritaria dispondrá de veinte días hábiles, a partir de la fecha de la primera reunión para resolver la cuestión planteada en la convocatoria. Transcurrido dicho plazo, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 8. *Cláusula de inaplicación y solución extrajudicial de conflictos laborales*

I. En materia de inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de inaplicación la iniciará el empresario mediante comunicación dirigida a la representación legal o sindical de los trabajadores, o en su ausencia, a la comisión de los trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del ET. La mencionada comunicación deberá contener la información y documentación justificativa de las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que motivan el descuelgue, en los términos establecidos en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, las empresas deberán comunicar a la comisión paritaria su intención de acogerse a esta cláusula.

Con dicha solicitud se iniciará un periodo de consultas en los términos del citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de quince días.

En el caso de que el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas

condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Finalizado el periodo de inaplicación, las empresas se obligan a la restitución de todas las condiciones contenidas en el presente convenio.

Dicho acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

II. Para la resolución de las discrepancias que puedan originarse en la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, incluidas las que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, las partes acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales establecida en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del trabajo*

1. La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de las empresas y las condiciones generales de prestación del trabajo son facultades de la dirección de la empresa. Dichas facultades tendrán, en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada vigencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador.

2. Los trabajadores a través de su representación legal tendrán derecho a ser informados de aquellas decisiones de carácter organizativo que les puedan afectar, y ello sin perjuicio de que preceptivamente la empresa estará obligada a informar a la representación legal de los trabajadores, en los términos y plazos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores.

Artículo 10. *Plantilla de personal*

1. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con la eficacia exigida, colaborando en cuantas mejoras de métodos o sistemas permitan obtener un adecuado nivel de productividad en la empresa.

2. El personal con mando facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y la eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. En cualquier caso, son funciones inherentes a todo mando en la empresa, la correcta realización de la operativa del negocio, la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo.

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

Artículo 11. *Contratación*

1. Los trabajadores que presten servicios en la empresa se clasificarán en: Fijos y fijos discontinuos, tanto a jornada completa como a tiempo parcial; y temporales, igualmente a jornada completa o parcial, en las distintas modalidades previstas en la normativa de aplicación.

2. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse cualquier otro tipo de contratos de trabajo establecidos por la legislación laboral vigente en cada momento.

3. Atendiendo a las especiales características de la actividad de la empresa, caracterizada por una irregular distribución de la venta a lo largo de cada día, de la semana y de los meses, la contratación a tiempo parcial reviste una especial importancia.

Artículo 12. *Ingreso*

1. El ingreso de los trabajadores se realizará de conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente en cada momento y lo previsto en este convenio colectivo, atendiendo a las necesidades y circunstancia de la empresa en cada momento.

2. Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito en el correspondiente modelo oficial y de los mismos se entregará una copia básica a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 13. *Periodo de prueba*

1. En los contratos de trabajo podrá pactarse un periodo de prueba que se tendrá que formalizar siempre por escrito y cuya duración será de noventa días.

2. Durante la vigencia del periodo 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, sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización alguna por dicha finalización.

3. Una vez finalizado el periodo de prueba sin que haya mediado denuncia por ninguna de las partes, el trabajador/a continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato y en el presente convenio colectivo, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 14. *Contrato de trabajo indefinido ordinario*

La empresa podrá celebrar contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial, así como contratos de trabajo fijos-discontinuos a tiempo completo o a tiempo parcial, conforme a los requisitos y formalidades establecidos por la normativa vigente en cada momento.

Artículo 15. *Contrato de trabajo fijo discontinuo*

1. Conforme a lo establecido en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

2. Los contratos de trabajo fijo discontinuo, que podrán ser a jornada completa o a tiempo parcial, se regirán por lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de obligada aplicación.

Artículo 16. *Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción*

1. Tendrá la consideración de contrato de duración determinada por circunstancias de la producción aquel que se concierte con un trabajador para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos previstos para los contratos de trabajo fijos discontinuos. Entre las oscilaciones a que se refiere el presente párrafo se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

2. Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida.

3. La duración de los contratos anteriormente indicados se regirá por lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de obligado cumplimiento.

Artículo 17. *Contrato de interinidad*

El contrato de interinidad es el celebrado en alguno de los tres siguientes supuestos y términos conforme a lo establecido en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores:

- Para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.
- Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Artículo 18. *Contratos formativos*

Los contratos de trabajo formativos se regirán por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de obligada aplicación.

Artículo 19. *Contrato a tiempo parcial*

1. La contratación a tiempo parcial se regirá por lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificaciones:

A. HORAS COMPLEMENTARIAS PACTADAS

- I. El número de horas complementarias pactadas podrá ser hasta un máximo del 60 por 100 de las horas ordinarias.
- II. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

B. **HORAS COMPLEMENTARIAS DE ACEPTACIÓN VOLUNTARIA:** 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, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

2. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Cese voluntario en la empresa*

1. Los trabajadores que decidan finalizar voluntariamente la relación laboral habrán de comunicarlo por escrito a la empresa con los siguientes días de antelación a la fecha en que vayan a dejar su puesto de trabajo:

- III. Gerente, subgerente y encargado: Treinta días.
- IV. Resto de trabajadores: Quince días.

2. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 21. *Contratos de puesta a disposición*

La empresa podrá celebrar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal en los supuestos previstos en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y demás normativa de aplicación.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 22. *Grupos profesionales y puestos de trabajo*

1. Los trabajadores que presten servicios en la empresa quedan encuadrados en los grupos y puestos de trabajo que se indican a continuación:

- **GRUPO PROFESIONAL 1:** Gerente, subgerente y encargado.
- **GRUPO PROFESIONAL 2:** Empleado de equipo y ayudante de equipo.

2. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio en grupos profesionales y puestos de trabajo, se ha realizado atendiendo a la autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad de las tareas a desarrollar, según las siguientes definiciones:

- a) **AUTONOMÍA:** Mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b) **FORMACIÓN:** Conocimientos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c) **INICIATIVA:** Mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- d) **MANDO:** Facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores y trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- e) **RESPONSABILIDAD:** Mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- f) **COMPLEJIDAD:** Suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

3. Los grupos y categorías profesionales regulados en el presente convenio son meramente enunciativos, no suponiendo obligación alguna de tenerlos cubiertos todos en el ámbito de la empresa, si la organización, volumen o necesidades de la actividad del centro de trabajo no lo requiere a criterio de la dirección de la empresa.

Artículo 23. *Funciones básicas de los puestos de trabajo*

Los puestos de trabajo previstos en el presente convenio tendrán de forma enunciativa y no excluyente de cualquiera otra que se determine o convenga entre las partes, las funciones básicas que se indican en la siguiente relación:

GERENTE: Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del establecimiento. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo, así como la formación y evaluación del mismo. Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades del establecimiento, así como velar por que las mismas se realicen en las necesarias condiciones de seguridad y salud laboral. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de elaboración, distribución y venta de la producción a su cargo, participando en dicho proceso, y prestando especial atención al cumplimiento de las normas e instrucciones sobre seguridad e higiene alimentaria. Gestión, dirección y participación en la facturación, cobro, cuadro y liquidación de la recaudación. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el establecimiento de su responsabilidad. Planificar y realizar los pedidos de mercancías y demás materiales y enseres necesarios para el correcto funcionamiento del establecimiento. Supervisar y controlar el adecuado uso y mantenimiento de las instalaciones, maquinaria, materiales, utillaje, etc., del establecimiento. Ayudar y auxiliar a sus compañeros de trabajo en orden

a garantizar un correcto funcionamiento del establecimiento. Realizar y participar en la preparación, el servicio y venta de alimentos y bebidas, así como en la realización de tareas complementarias tales como limpieza y orden del establecimiento. Organizar y preparar las áreas de trabajo para el servicio. Colaborar y participar en el servicio al cliente.

SUBGERENTE: Ayudar, en su más amplio sentido, al gerente del establecimiento, con quien deberá mantener en todo momento una estrecha colaboración, responsabilizándose ante él de todos sus actos, de la calidad de los productos y encargándose especialmente de la óptima operatividad del centro. Realizar y participar en la preparación, el servicio y venta de alimentos y bebidas, así como en la realización de tareas complementarias tales como limpieza y orden del establecimiento. Organizar y preparar las áreas de trabajo para el servicio. Colaborar y participar en el servicio al cliente. Será el máximo responsable del centro ante las ausencias del gerente, asumiendo, por tanto, todas sus funciones y obligaciones.

ENCARGADO: Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con la preparación, elaboración y venta de los productos. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de estos. Distribuir al personal a su cargo en cocina, caja, sala o pack. Realizar y participar en la preparación, el servicio y venta de alimentos y bebidas, así como en la realización de tareas complementarias tales como limpieza y orden del establecimiento. Organizar y preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar, colaborar y participar en el servicio al cliente. Cumplir las indicaciones y directrices que le sean dadas por el gerente y/o el subgerente. En caso de ausencia del restaurante del gerente y/o el subgerente, será el máximo responsable del turno que corresponda.

EMPLEADO DE EQUIPO: Trabajador con al menos una experiencia de cuatro años en la empresa a quien le corresponde realizar las tareas de preparación, elaboración, distribución y venta de los productos. Ejecutar las labores de limpieza de los de útiles, maquinaria, menaje y de la zona de trabajo, así como de cualesquiera otro espacio del establecimiento. Preparar las áreas de trabajo para el servicio y cuidar de que éstas estén plenamente operativas durante el mismo. Cumplir las indicaciones y directrices que le sean dadas por el gerente, subgerente y/o encargados, asumiendo funciones de estos últimos a quienes pueden sustituir.

AYUDANTE DE EQUIPO: Trabajador con menos de cuatro años de experiencia en la empresa que colabora y realiza tareas de preparación, elaboración, distribución y venta de los productos, así como labores de limpieza de los de útiles, maquinaria, menaje y de la zona de trabajo y de cualesquiera otro espacio del establecimiento. Le corresponde igualmente la preparación de las áreas de trabajo para el servicio cuidando que estén plenamente operativas durante el mismo, así como realizar el reparto de productos a domicilio, cumpliendo en todo caso las indicaciones y directrices que le sean dadas por el gerente, subgerente y/o encargados.

Artículo 24. *Movilidad funcional*

1. Los trabajadores deberán cumplir las instrucciones del empresario, o personas en quien este delegue, en el ejercicio regular de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, conforme a lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

2. El desempeño de los puestos de trabajo se realizará conforme al criterio de polivalencia funcional o realización de funciones propias de más de un grupo.

Artículo 25. *Promoción profesional*

1. Los trabajadores tienen derecho en la relación laboral a la promoción profesional en el trabajo, y a tal efecto se realizarán ascensos cuando haya oportunidad para ello atendiendo a la formación, méritos y evaluación del desempeño del trabajador, conforme a las facultades organizativas y directivas del empresario.

2. Producida una vacante en un puesto de trabajo, antes de proceder a la contratación de un nuevo trabajador se ofertará la promoción interna a personas que desempeñen funciones de inferior grupo o categoría profesional, según los casos, siempre que cuenten con la formación, méritos y un desempeño adecuado para ocupar el puesto, de acuerdo en todo caso con las facultades organizativas y directivas del empresario.

3. La promoción profesional y los ascensos 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.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 26. *Jornada laboral*

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La duración máxima de la jornada diaria ordinaria será de ocho horas y la mínima no podrá ser inferior a tres horas. En el caso de tenerse la mencionada jornada mínima diaria de tres horas, esta deberá realizarse de manera continuada.

2. La distribución de la jornada ordinaria se realizará por la dirección de la empresa según turnos rotativos establecidos de lunes a domingos, pudiéndose concentrar los periodos de trabajo en determinados días, meses o periodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo.

3. La empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un máximo del 25 % de la jornada laboral en cómputo anual, con sujeción a las siguientes reglas:

V. Con una antelación mínima de cinco días el trabajador deberá conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

VI. Las diferencias que se pudieran producir, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada deberán quedar compensadas dentro del año natural.

VII. En todo caso se respetará el descanso entre jornadas y el descanso semanal en los términos establecidos en el presente convenio colectivo.

4. El descanso entre jornadas será como mínimo de doce horas.

Artículo 27. *Descanso semanal*

El descanso semanal será de dos días consecutivos y su planificación se realizará de lunes a domingos, ambos inclusive, según turnos rotativos fijados por la empresa.

Artículo 28. *Vacaciones anuales*

Los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica cuya duración será de treinta días naturales, disfrutándose en proporción a los días trabajados a lo largo del año.

Todos los trabajadores deberán conocer las fechas de sus periodos vacacionales con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute.

El disfrute de las vacaciones anuales podrá fraccionarse en dos periodos. En el supuesto de mediar acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá fraccionar el disfrute de las vacaciones en más de dos periodos.

En el caso de solicitar dos o más trabajadores un mismo periodo vacacional y no poder ser disfrutado simultáneamente por ellos, tendrá preferencia una única vez quien tenga responsabilidades familiares que se puedan ver afectadas por disfrutar las vacaciones en fechas distintas a las solicitadas y coincidentes con otros compañeros de trabajo.

Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural. En el supuesto de que llegada la finalización del año natural no se hubiera disfrutado la totalidad de las vacaciones anuales, los días que resten se deberán disfrutar dentro del primer trimestre del siguiente año natural, y ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Festivos anuales*

Los catorce días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes por haberse trabajado, se compensarán por decisión de la empresa de una de las siguientes formas:

- A. Con un día de descanso dentro de los noventa días siguientes al festivo de que se trate, que se adicionará a los dos días de descanso de la semana en que se disfrute.
- B. En tres bloques de días cada uno de ellos, bloques que podrán ser de uno de cuatro días y dos de cinco días.

Solamente si el festivo coincidiese con un descanso semanal o con las vacaciones anuales no se perderá y se compensará en los términos antes indicados. Conforme a lo anterior, se descontarán del total de festivos a compensar en el año los días de fiesta que coincidan con un periodo de baja del trabajador por incapacidad temporal o por cualquier otra causa de baja.

Artículo 30. *Horas extraordinarias*

1. Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada laboral, realizándose el cálculo en cómputo mensual.

2. Las horas extraordinarias serán voluntarias y se compensarán según decisión empresarial con alguna de las siguientes maneras:

- VIII. Con un recargo equivalente al 75 % del importe del salario hora.
- IX. Con tiempo de descanso, en cuyo caso cada hora extraordinaria completa trabajada se compensará con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 31. *Excedencias voluntarias y forzosas*

El régimen jurídico de las excedencias voluntarias y forzosas será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 32. *Estructura salarial*

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

I. **SALARIO BASE:** Es la parte de retribución del trabajador/a, cualquiera que sea su denominación, fijada por unidad de tiempo. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos.

II. **COMPLEMENTOS SALARIALES**

1. **PAGAS EXTRAORDINARIAS:** Serán dos –verano e invierno–, las cuales se devengarán con carácter anual. Su importe será el correspondiente al salario base mensual y su cuantía se prorrateará en las doce mensualidades ordinarias. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la parte proporcional de las mismas.
2. **PLUS DE NOCTURNIDAD:** Los trabajadores/as que presten servicios durante las horas nocturnas, entendiéndose por tales las comprendidas entre las 22:00 y las 06:00 horas, percibirán el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento de un 25 % sobre el salario base del trabajador.

3. PLUS DE DISTANCIA: Tiene como finalidad compensar los gastos ocasionados por el desplazamiento al centro de trabajo cuando este se encuentra en un término municipal distinto al de residencia y se regirá por las siguientes reglas:

A. La cuantificación del importe mensual a abonar estará en función de la distancia efectiva existente entre el lugar de residencia y el centro de trabajo ubicado en otro término municipal, según la siguiente escala:

X. Hasta 15 kilómetros (ida y vuelta): 1,36 euros/día efectivo de trabajo.

XI. Hasta 30 kilómetros (ida y vuelta): 2,27 euros/día efectivo de trabajo.

XII. Más de 30 kilómetros (ida y vuelta): 3,41 euros/día efectivo de trabajo.

B. El plus de distancia dejará de percibirse cuando se pase a prestar servicios en un establecimiento de la empresa ubicado en el mismo término municipal de residencia.

4. INCENTIVOS: La empresa podrá establecer incentivos, los cuales se percibirán por meses vencidos. El importe de los incentivos y los criterios para su devengo y cuantificación podrán ser variados por la empresa, no teniendo carácter consolidable.

III. **RETRIBUCIÓN EN ESPECIE:** Aparece referida a la manutención, que tendrá carácter salarial y será proporcional a la jornada establecida en contrato, devengándose durante las jornadas efectivas de trabajo a razón de 2,27 euros/día o la parte proporcional si la prestación de servicios es a tiempo parcial.

El sistema de retribución establecido en el presente artículo y en el artículo 33 apartado segundo sustituye en su integridad y de manera conjunta al establecido en el convenio colectivo anterior y a cualquier otro anterior de carácter colectivo o individual, que en su caso pudiera existir, sin que en ningún caso se hayan generado derechos adquiridos.

Artículo 33. *Incrementos salariales*

1. La totalidad de conceptos retributivos tendrán los siguientes incrementos que se aplicarán con fecha de efectos del 1 de enero de cada uno de los siguientes ejercicios:

- Año 2024: 2 %.
- Año 2025: 2 %.
- Año 2026: 2 %.

2. Los ayudantes de equipo tendrán los siguientes incrementos salariales:

- En el segundo año de su contratación: Una cantidad equivalente al 33 % de la diferencia existente entre el salario base mensual de esta categoría y el salario base mensual de empleado de equipo, previa superación de una prueba realizada por la empresa.
- En el tercer año de su contratación: Una cantidad equivalente al 33 % de la diferencia existente entre el salario base mensual de esta categoría y el salario base mensual de empleado de equipo, previa superación de una prueba realizada por la empresa.
- En el cuarto año de su contratación: Una cantidad equivalente al 33 % de la diferencia existente entre el salario base mensual de esta categoría y el salario base mensual de empleado de equipo, previa superación de una prueba realizada por la empresa.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 34. *Incapacidad temporal*

Cuando un trabajador con más de tres meses de antigüedad en la empresa inicie una situación de incapacidad temporal con derecho a percibir las correspondientes prestaciones de Seguridad Social, la empresa complementará dichas prestaciones en los términos que se indican a continuación:

- A. Incapacidad temporal derivada de enfermedades oncológicas: La empresa abonará el 100 % de la base reguladora mientras dure la misma.
- B. Incapacidad temporal en los casos de hospitalización para llevar a cabo intervenciones quirúrgicas de cirugía mayor no ambulatoria que conlleven bien una estancia en el hospital o un reposo domiciliario prescrito de un mínimo de diez días, la empresa abonará el 100 % de la base reguladora durante los cuarenta y cinco días siguientes a la mencionada intervención quirúrgica.

Los complementos recogidos en el presente artículo únicamente se tendrán derecho a recibir durante un proceso de incapacidad temporal dentro de cada año natural, de manera que caso de producirse dos o más periodos de incapacidad temporal dentro de un año natural no se tendrá derecho en dichos nuevos periodos de incapacidad temporal a los complementos citados anteriormente.

En ningún caso el complemento que abone la empresa a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, podrá implicar el percibo de una cantidad superior a las percepciones fijas establecidas por este convenio colectivo en proporción a la jornada laboral pactada en contrato, abonándose el complemento únicamente mientras esté vigente la relación laboral.

Para el abono de los citados complementos de las prestaciones por incapacidad temporal será obligatorio que se hayan aportado previamente a la empresa en tiempo y forma los correspondientes partes e informes médicos de Seguridad Social y/o mutua, así como la documentación hospitalaria, en su caso, y acudir a los correspondientes servicios médicos de control, salvo que esté prevista la remisión de dichos partes por la autoridad sanitaria, entidad pública o mutua que gestione las prestaciones de Seguridad Social a través de medios telemáticos.

Artículo 35. *Seguro de accidentes de trabajo*

1. La empresa concertará a favor de sus trabajadores una póliza de seguro por las siguientes contingencias derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- XIII. Incapacidad permanente absoluta que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo: Veinticinco mil euros (25.000 euros).
- XIV. Fallecimiento: Veinticinco mil euros (25.000 euros).

2. El abono de la indemnización correspondiente a la incapacidad permanente absoluta que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo, únicamente procederá una vez transcurra el plazo establecido en la resolución que reconozca la incapacidad permanente absoluta para la revisión de la misma y no haya sido objeto de revisión o habiéndolo sido haya resultado confirmada, y en todo caso una vez finalice el plazo legalmente establecido de reserva del puesto de trabajo.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

4. Las indemnizaciones previstas en el apartado primero de este artículo, serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa, en su caso, por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en el citado apartado primero, debiendo deducirse de estas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones pactadas en el presente artículo, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo.

5. La empresa deberá concertar la correspondiente póliza de seguros dentro de los sesenta días siguientes a la entrada en vigor de este convenio.

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Artículo 36. *Lactancia*

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta ley, 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 o acogimiento múltiples.

2. 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 siguientes términos:

- a) Deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días naturales de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas. Caso de no comunicarlo se entenderá que opta por la reducción de su jornada diaria, que en todo caso será bien al inicio o bien al final de la jornada laboral.
- b) Dicha acumulación deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato por maternidad y de las vacaciones que estuvieran pendientes de disfrute, en su caso.

Artículo 37. *Reducciones de jornada por guarda legal y/o cuidados de familiares*

En esta materia se estará a la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Excedencia por cuidado de familiares*

Resultará de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores sobre esta materia.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario laboral

Artículo 38. *Facultades disciplinarias de la empresa*

1. La empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores/as conforme a la graduación de las faltas y sanciones establecidas en el presente convenio y con sujeción al procedimiento previsto en el mismo.

2. Las sanciones que puedan imponerse en el orden laboral se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

3. Las grabaciones realizadas por las cámaras de videovigilancia instaladas conforme a la normativa de aplicación en el establecimiento en que se preste servicios, podrán ser utilizadas por la dirección de la empresa para la averiguación, comprobación y sanción de los incumplimientos laborales.

Artículo 39. *Procedimiento sancionador*

1. Para la imposición de cualquier sanción será preciso efectuar una comunicación al trabajador/a en la que se describan los hechos que la motivan y la tipificación de la falta imputada, debiendo el trabajador/a acusar recibo de tal comunicación.

2. La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las sanciones impuestas por la comisión de faltas graves o muy graves.

Artículo 40. *Faltas leves*

1. De una a tres faltas de puntualidad en la incorporación al trabajo durante el periodo de un mes, siempre que los retrasos sean inferiores a quince minutos y de ellos no se deriven graves

perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado ni para la organización de la misma, en cuyo caso se calificará de falta grave.

2. Una falta de puntualidad en la incorporación al trabajo igual o superior a quince minutos, durante el periodo de un mes.

3. No comunicar con carácter previo el motivo de la ausencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, y sin perjuicio de presentar a la mayor brevedad el justificante de tal ausencia.

4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, o terminar anticipadamente el mismo. Si como consecuencia de tales ausencias o terminaciones anticipadas se ocasionare algún perjuicio a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuere causa de accidente, esta falta será considerada como grave.

5. Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo o en la conservación de los géneros o del material, siempre que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado ni ocasionen un perjuicio económico a la empresa.

6. La no comunicación a la empresa de cualquier cambio de domicilio o residencia.

7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las instalaciones de la empresa, siempre que no sean en presencia del público o trasciendan a este.

8. La falta de aseo del trabajador o de limpieza del material empleado durante el servicio.

9. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

Artículo 41. *Faltas graves*

1. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de sesenta días.

2. De dos a cuatro faltas de puntualidad en el plazo de un mes superiores o iguales a quince minutos.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada del mismo, sin mediar causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un plazo de sesenta días.

4. No comunicar a la mayor brevedad cualquier modificación de los datos o circunstancias personales así como de los familiares a su cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. En el caso de mediar mala fe la falta se calificaría como muy grave.

5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales conforme a la formación e información recibidas. Si este incumplimiento implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, se calificaría como falta muy grave.

6. La negligencia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.

7. Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o de la empresa.

8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él o mediante otro sistema.

9. Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a este.

10. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización, así como entregarse a juegos o actividades que supongan pérdida de tiempo, cualesquiera que sean, estando de servicio.

11. 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 se repitiesen se calificará como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. En el supuesto de que el trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún incidente o altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida será calificada como muy grave.

12. No emplear durante la jornada laboral la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

13. 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 se calificará como falta muy grave.

14. 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 considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

15. El incumplimiento de las obligaciones establecidas por 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 esta pueda garantizar la seguridad e higiene alimentaria, así como unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para el trabajador o sus compañeros. Si del incumplimiento de dichas obligaciones se derivara algún perjuicio para los clientes o los compañeros de empresa, o algún tipo de sanción por parte de la Administración competente, la falta será considerada como muy grave.

16. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

17. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

18. 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.

19. No entregar de forma inmediata a la dirección de la empresa, cualquier notificación o documento dirigido a ella. De mediar mala fe se calificará como falta muy grave.

20. No acudir a las citas prescritas por los servicios médicos de la mutua cuando el trabajador se encuentra en situación de baja médica derivada de cualquier contingencia.

21. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

Artículo 42. *Faltas muy graves*

1. Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de sesenta días.

2. Cinco o más faltas de puntualidad en un plazo de treinta días.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas por la empresa, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de otra entidad que mantenga relaciones con la empresa, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, salvo que se tenga autorización, la apropiación indebida de productos de la empresa destinados a la basura o promoción y el estar cobrando en cajas con la contraseña de otra persona o haber revelado la contraseña propia a otra persona.

6. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de estos.

7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás trabajadores y cualesquiera otra persona.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

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

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. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

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. Todo incumplimiento de los manuales internos de procedimiento de conocimiento General, así como la incorrecta manipulación y utilización de los elementos con los que son cocinados aquellos productos que se expenderán al público.

15. La no comunicación inmediata a la empresa de que se padece 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.

16. La utilización por parte del trabajador del correo electrónico, de la navegación por internet, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. La empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

Artículo 43. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse atendiendo a la graduación de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido disciplinario.

2. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá aplicar también por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en los apartados A) y B) del número anterior, y por la comisión de faltas graves cualesquiera de recogidas en el apartado A) del número anterior.

3. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo se hará efectivo en el plazo de tres meses a contar desde que las mismas adquieran firmeza, teniéndose en cuenta que las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán el plazo anteriormente establecido.

Artículo 44. *Prescripción de las faltas*

Las faltas tipificadas en el presente convenio colectivo prescribirán:

- XV. Las leves: A los diez días.
- XVI. Las graves: A los veinte días.
- XVII. Las muy graves: A los sesenta días.

CAPÍTULO X

Disposiciones finales

Artículo 45. *Seguridad y salud en el trabajo*

1. Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, suponiendo el citado derecho la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. Serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

3. Entre los derechos de los trabajadores/as en esta materia se encuentran los de formación, información, consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva, medidas de coordinación, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, disponer de los preceptivos equipos de protección individual y la vigilancia de la salud.

4. Los trabajadores/as tienen la obligación de velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones dadas por el empresario, y a tal efecto deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas.
- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5. El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores, tendrá la consideración de infracción laboral en los términos establecidos en el régimen sancionador previsto en el presente convenio.

Artículo 46. *Representación legal de los trabajadores*

1. Los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias y facultades que a este respecto se establecen tanto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores como en su normativa de desarrollo.

2. Sin perjuicio de otros derechos legalmente reconocidos, la representación legal de los trabajadores podrá en los términos legalmente establecidos:

- Convocar asambleas de los trabajadores, previa notificación al empresario y siempre fuera de la jornada laboral.
- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical entre los trabajadores/as.
- Fijar comunicaciones y anuncios de carácter sindical en el tablón que a tal efecto deberá establecerse y facilitarse por la empresa.
- Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados/as, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

ANEXO I

Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Acoso sexual y por razón de sexo

Tiene la consideración de acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tiene la consideración de acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En todo caso se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La empresa expresa su absoluto rechazo de las conductas que supongan acoso sexual o acoso por razón de sexo, en los términos que se han dejado expresados anteriormente, asumiendo el compromiso de desarrollar cuantas actuaciones sean necesarias en orden a la prevención, detección, corrección y sanción de dichas conductas.

Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos.

2. Principios generales de actuación

En los casos en que se formule una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se procederá a la tramitación de un procedimiento interno cuyos principios rectores serán los siguientes:

- Confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de la persona acosada.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante.
- Tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos objeto de la denuncia.
- Adopción de medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten acreditadas; así como también en relación a quien formule una imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada al mala fe.

3. Procedimiento interno

Las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo se formularán ante la dirección de la empresa, directamente por la persona afectada, a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado; a cuyo efecto el instructor del expediente podrá acordar la adopción de las medidas que considere necesarias.

Caso de ser solicitado por la persona afectada se pondrán los hechos en conocimiento de la representación de los trabajadores.

El Instructor practicará cuantas diligencias considere conducentes el esclarecimiento de los hechos denunciados, no observándose más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.

Si las circunstancias del supuesto así lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por un profesional o profesionales externos de reconocida solvencia en la materia. En este caso, la persona/s designada/s se nombrarán de acuerdo con la representación social; salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la representación social.

El proceso deberá estar sustanciado en el más breve plazo de tiempo posible, no debiendo superar un plazo máximo de treinta días.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el instructor podrá proponer la separación del denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones laborales del denunciante.

Concluida la fase de averiguación de los hechos, el instructor o, en su caso, el profesional/es externo/s designado, elaborarán un Informe de conclusiones del que se dará traslado a la dirección de la empresa. Igualmente se pondrá este informe a disposición de la representación social, salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la representación social.

Este informe expresará la convicción, o no, del instructor de haberse cometido los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, la afectación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleado, así como sobre el entorno laboral; y recogerá, en todo caso, los hechos que, a su criterio y en base a las diligencias practicadas, han quedado objetivamente acreditados.

La dirección de la empresa, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras necesarias. En todo caso, la constatación de la existencia del acoso sexual o por razón de sexo denunciado, dará lugar, siempre que el autor se halle dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, a la imposición de sanción disciplinaria, de conformidad con lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

Igualmente se adoptarán medidas correctoras, inclusive también las de carácter disciplinario que resultasen procedentes, cuando los hechos denunciados resultaren ser falsos y el denunciante haya actuado de mala fe.

Del resultado final del expediente, así como de las medidas adoptadas se informará a la representación de los trabajadores; con la única excepción de la identidad y demás circunstancias personales de la persona acosada, en el caso de que esta expresamente lo solicitara.

ANEXO II

Medidas para la protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género

A efectos de lo previsto en el presente acuerdo, la condición de víctima de violencia de género, se acreditará previa presentación a la dirección de recursos humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o

cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa que pudiera resultar de aplicación.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se establezcan en el presente convenio colectivo o previos acuerdos entre la empresa y la representación de los trabajadores o en acuerdos puntuales entre la trabajadora afectada y la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, si lo hubiere. El traslado o el cambio de puesto de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. A la terminación de este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este caso decaerá la obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este supuesto, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir unilateralmente su contrato de trabajo. La suspensión o extinción del contrato por voluntad de la trabajadora víctima de violencia de género darán lugar a situación legal de desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la víctima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas al empleador a la mayor brevedad.

ANEXO III

Tabla salarial año 2023

| GRUPO | CATEGORÍA | SALARIO BASE | RETRIBUCIÓN EN ESPECIE | PP PAGAS EXTRAS |
|-------|--------------------|--------------|------------------------|-----------------|
| I | GERENTE | 1.500,00 € | 2,27 €/DÍA (*) | 250,00 € |
| I | SUBGERENTE | 1.400,00 € | 2,27 €/DÍA (*) | 233,33 € |
| I | ENCARGADO | 1.300,00 € | 2,27 €/DÍA (*) | 216,67 € |
| II | EMPLEADO DE EQUIPO | 1.200,00 € | 2,27 €/DÍA (*) | 200,00 € |
| II | AYUDANTE DE EQUIPO | 1.100,00 € | 2,27 €/DÍA (*) | 183,33 € |

(*) Día efectivo de trabajo.

2447/2023