

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Empleo, Empresa y Comercio  
Delegación territorial de Córdoba**

Núm. 5.492/2015

Convenio o Acuerdo: Negocios de Restauración del Sur SL.

Expediente: 14/01/0156/2015

Fecha: 10/09/2015

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Adolfo Rodríguez Flores

Código: 14100141012015

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Negocios de Restauración del Sur SL", con vigencia desde el día 1 de abril de 2015 hasta el día 31 de marzo de 2019, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**Acuerda**

Primero. Ordenar su inscripción en el 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 del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE CALLE CONCEPCIÓN, NÚMERO 12, BAJO, DE LA CIUDAD DE CÓRDOBA PERTENECIENTE A LA EMPRESA NEGOCIOS DE RESTAURACIÓN DEL SUR SL**

**CAPÍTULO I****Disposiciones Generales****Artículo 1. Partes que lo conciertan**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa Negocios de Restauración del Sur SL y la representación legal de los trabajadores/as de la citada empresa que prestan servicios en el establecimiento titularidad de la misma ubicado en calle Concepción, número 12, bajo, de la ciudad de Córdoba.

**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 el establecimiento titularidad de la empresa Negocios de Restauración del Sur SL, ubicado en calle Concepción, número 12, bajo, de la ciudad de Córdoba.

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 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprue-

ba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3. Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cinco años y entrará en vigor el día 1 de abril de 2015, con independencia de la fecha de su publicación oficial, finalizando su vigencia el día 31 de marzo de 2019.

**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, que necesariamente deberá contener una exposición razonada sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar con sus propuestas de negociación.

Una vez denunciado el convenio colectivo y en tanto no se acuerde un nuevo texto, el convenio permanecerá en ultra actividad.

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

**Artículo 5. Garantía del Convenio**

En el supuesto de que algún capítulo, artículo o párrafo del presente Convenio Colectivo no fuese objeto de aprobación por la autoridad laboral, o fuese declarado nulo o ineficaz por resolución administrativa o sentencia judicial firme, conservará su vigencia y aplicación el resto del contenido del Convenio Colectivo, sin perjuicio del compromiso de las partes de volver a negociar y redactar aquella materia que no hubiera sido objeto de aprobación o hubiese sido declarada nula o ineficaz.

**Artículo 6. Derecho preferente y derecho supletorio**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio regularán con carácter preferente y prioritario las relaciones laborales entre la empresa Negocios de Restauración del Sur SL, y sus trabajadores.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, será de aplicación el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH) vigente en cada momento y el Estatuto de los Trabajadores, y su normativa de desarrollo junto con el resto de normativa laboral general aplicable y vigente.

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 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.

2. Composición: la Comisión Mixta Paritaria estará integrada por un miembro en representación de los trabajadores y otro miembro 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 Co-

lectivo que pudieran declararse administrativa o jurisdiccionalmente nulas o carentes de eficacia.

d) Negociación para llevar a cabo la adaptación del presente Convenio a cambios legislativos que puedan afectar a materias en él reguladas.

e) Cualesquiera otra que le pueda ser asignada 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 Negocios de Restauración del Sur SL, sita en Málaga, calle Ríos Rosas número 11, 1º.

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. Solución extrajudicial de conflictos laborales

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 establecido 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 del centro de trabajo 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/as 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 máxima eficacia y, con su actitud positiva deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas permitan obtener un adecuado nivel de productividad en el centro de trabajo.

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 el centro de trabajo, 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 el centro de trabajo se clasificarán en: fijos, tanto a jornada completa como a tiempo parcial; y temporales, igualmente a jornada completa o parcial: contratados por obra y servicio determinado, eventuales, interinos, en formación y en prácticas.

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 del centro de trabajo, 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 del centro de trabajo 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. Período de prueba

1. En los contratos de trabajo podrá pactarse un período de prueba que se tendrá que formalizar siempre por escrito y cuya duración no podrá superar los siguientes límites temporales.

| TIPO DE CONTRATO Y DURACIÓN   | DURACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA         |
|-------------------------------|----------------------------------------|
| Indefinido                    | 180 días                               |
| Temporal de más de seis meses | 140 días                               |
| Temporal de entre 3 y 6 meses | 2/3 partes de la duración del contrato |
| Temporal de menos de 3 meses  | 2/3 partes de la duración del contrato |

2. En los contratos temporales en los que se acuerde su prórroga no se podrán establecer nuevos períodos de prueba.

3. Durante la vigencia del 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, sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del período de prueba, excepto cuando se alcance acuerdo expreso y escrito entre empresa y trabajador/a, ya sea al formalizarse el contrato de trabajo o en el momento en que surja alguna de las situaciones recogidas en el presente apartado.

5. Una vez finalizado el período 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, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 14. Contrato de trabajo indefinido

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

**Artículo 15. Contrato de obra o servicio determinado**

1. Con la finalidad de ordenar la utilización de los supuestos de contratación temporal previstos en la normativa reguladora de aplicación, se acuerda conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las siguientes actividades:

Campañas específicas, campañas de navidad, reyes, rebajas, semana santa y verano; ferias, fiestas locales, autonómicas y nacionales; exposiciones, promociones específicas de productos o servicios propios o de terceros, los aniversarios; inventarios y recuentos; y otras obras y servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa determinadas e identificadas así por la misma.

2. La duración de estos contratos habitualmente, y salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente, estará en función de la duración de las campañas que lo identifican, pudiendo estas acumularse y tener diferente duración para cada trabajador contratado en función de las circunstancias concurrentes.

En el caso de que el trabajador fuera contratado bajo esta modalidad para la realización de varios de los trabajos con sustantividad propia previstos en el presente artículo, podrá efectuarse tal contratación de trabajadores por el tiempo necesario para ejecutar la obra o servicio.

3. En ningún caso, el tiempo de contratación empleado bajo la modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

**Artículo 16. Contrato eventual por circunstancias de la producción**

1. Tendrá la consideración de contrato eventual por circunstancias de la producción aquel que se concierte con un trabajador con objeto de atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

2. Estos contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, sin perjuicio de que tanto su duración máxima como el período de referencia podrán ser superiores si así lo dispusiere el correspondiente convenio colectivo sectorial.

**Artículo 17. Contrato de interinidad**

1. El contrato de interinidad es el celebrado en alguno de los dos siguientes supuestos:

a) Para sustituir a un trabajador del centro de trabajo con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

b) Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2. En el contrato se deberá identificar al trabajador sustituido así como la causa de la sustitución, e igualmente se deberá indicar si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. En el supuesto previsto en la letra b) del apartado 1 de este artículo, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

3. La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo. En el supuesto previsto en la letra b) del apartado 1 de este artículo, la duración será la del tiempo que du-

re el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

**Artículo 18. Contratos Formativos**

Los contratos de trabajo en prácticas así como los contratos para la formación y el aprendizaje se regirán por lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en relación con lo regulado al respecto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería vigente en cada momento.

**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:**

-El número de horas complementarias pactadas podrá ser hasta un máximo del 60 por 100 de las horas ordinarias.

-El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de dos 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 relación laboral**

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:

- Gerente, subgerente y encargado/a: 30 días.

- Resto de trabajadores/as: 15 días.

2. El incumplimiento por parte del trabajador/a 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 contratar con empresas de trabajo temporal la realización de servicios correspondientes a las actividades habituales o propias de la misma, conforme a lo establecido 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 el centro de trabajo 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.

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 del centro de trabajo, 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, la referencia de las tareas que figuran 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 las tareas de atención al cliente específicas del servicio.

**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. 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. Distri-

buir al personal a su cargo en la realización de las distintas funciones del establecimiento. Participar en el servicio y venta de alimentos y bebidas, así como en la realización de tareas complementarias. Organizar y preparar las áreas de trabajo para el servicio. Colaborar 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:** Realizar las tareas de preparación, elaboración, distribución y venta de los productos. Ejecutar o colaborar en 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.

#### Artículo 24. Movilidad funcional

1. Los trabajadores deberán cumplir las instrucciones del empresario, o persona en quien éste 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 del centro de trabajo, conforme a lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería vigente en cada momento.

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 será de diez horas y la mínima no podrá ser inferior a dos horas.

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 períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo.

3. La empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un máximo del 40% de la jornada laboral en cómputo anual, con sujeción a las siguientes reglas:

-El trabajador deberá conocer con una antelación mínima de



cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

-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 en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

-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. Los dos días consecutivos de descanso semanal compensan, además del propio descanso semanal, los festivos anuales a los que los trabajadores pudieran tener derecho, en su caso.

El descanso semanal podrá acumularse por períodos de hasta catorce días si las necesidades organizativas de la empresa así lo requirieran.

#### 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 períodos vacacionales con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute.

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

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. Excedencias voluntarias y forzosas

1. El personal afectado por el presente Convenio podrá colocarse en situación de excedencia conforme a los siguientes términos:

##### A. Excedencia Voluntaria:

-Todos los trabajadores que lleven, como mínimo un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar una excedencia de cuatro meses a cinco años de duración, en cuya solicitud, que habrá de presentarse a la empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha de su comienzo, deberán hacer constar el plazo de duración de la excedencia que soliciten.

-No se podrá solicitar esta excedencia para trabajar en empresas que concurren directa o indirectamente con las mismas actividades desarrolladas por Negocios de Restauración del Sur SL, llevando aparejado el incumplimiento de esta obligación la pérdida total del derecho del trabajador a su reingreso en la empresa.

-Transcurrido el plazo de la excedencia concedida, que será de obligado cumplimiento hasta la finalización del mismo, el trabajador tendrá derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o puesto de trabajo que hubiera o se produjera en la empresa. La solicitud de reingreso deberá comunicarse por escrito dirigido a la dirección de la empresa al menos un mes antes de la terminación de la misma. Finalizado el período

de excedencia sin que el trabajador hubiese solicitado previamente su ingreso en tiempo y forma se considerará extinguida la relación laboral.

##### B. Excedencia Forzosa:

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, y de no hacerlo en tiempo y forma se considerará extinguida la relación laboral.

2. Lo establecido en este artículo se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Convenio en relación a la excedencia por cuidado de familiares.

### CAPÍTULO VI

#### Condiciones Económicas

##### Artículo 30. 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. Pagas extraordinarias: serán dos -verano e invierno-, las cuales se devengarán con carácter anual y se abonarán junto con la nómina del mes de julio y la del mes de diciembre, respectivamente. Su importe será el correspondiente al salario base mensual y su cuantía se prorrateará en las 12 mensualidades ordinarias. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la parte proporcional de las mismas.

##### III. Complementos salariales:

1. Incentivos: se percibirán por meses vencidos y se calcularán sobre los resultados del establecimiento en el que el trabajador/a preste servicios y la valoración del desempeño del trabajador/a. El importe de los incentivos y los criterios para su cálculo y abono podrán ser variados por la empresa, no teniendo carácter consolidable.

2. Otros complementos: la empresa podrá establecer otros complementos dirigidos a retribuir circunstancias tales como las condiciones personales del trabajador o la calidad y cantidad de trabajo, no teniendo tampoco carácter consolidable.

IV. Retribuciones en especie: Es la remuneración consistente en la prestación de determinados servicios o beneficios, y se dividirán en manutención y prima de la póliza del seguro establecido en el presente Convenio Colectivo. El importe de las retribuciones en especie se percibirá prorrateado en las doce mensualidades ordinarias.

##### Artículo 31. Incrementos Salariales

El salario base y, consecuentemente, las partes proporcionales de pagas extras tendrán los siguientes incrementos que se aplicarán con fecha de efectos del 1 de abril de cada uno de los siguientes ejercicios:

- Año 2016: 1,00 %.
- Año 2017: 1,15 %.
- Año 2018: 1,25 %.
- Año 2019: 1,50 %.

### CAPÍTULO VII

#### Beneficios Sociales

##### Artículo 32. Incapacidad Temporal

Cuando un trabajador con más de seis meses de antigüedad en la empresa inicie una situación de incapacidad temporal con derecho a percibir las correspondientes prestaciones de Seguri-

dad Social, la empresa complementará dichas prestaciones hasta un máximo de 18 meses, en los términos que se indican a continuación:

A) Incapacidad temporal derivada de contingencias comunes: a partir del décimo quinto día de baja, la empresa abonará un complemento del 15% de la base reguladora de incapacidad temporal para contingencias comunes.

B) Incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales: a partir del séptimo día de baja, la empresa abonará un complemento del 15% de su base reguladora de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

Cuando el trabajador como consecuencia de la enfermedad o accidente precise de hospitalización, las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad temporal se complementarán hasta el 100 por 100 de la correspondiente base reguladora, desde el primer día de hospitalización hasta el alta hospitalaria.

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.

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 médicos de Seguridad Social o Mutua, y documentación hospitalaria, en su caso, así como a acudir a los correspondientes servicios médicos de control.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se incrementara la cuantía de las prestaciones económicas de Seguridad Social por incapacidad temporal, la empresa podrá disminuir en el mismo porcentaje sus complementos de dichas prestaciones.

#### Artículo 33. 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:

- Incapacidad Permanente Total: veintisiete mil euros (27.000 €).

- Incapacidad Permanente Absoluta: veintisiete mil euros (27.000 €).

- Fallecimiento: veinticuatro mil euros (24.000 €).

2. 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.

3. 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 por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en el citado apartado primero, debiendo deducirse de éstas 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 aquélla en la que se produce el accidente de trabajo.

5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la firma de este convenio.

#### CAPÍTULO VIII

##### Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

#### Artículo 34. 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 éste 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 35. Reducciones de jornada por guarda legal y/o cuidados de familiares

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida o no perciba ningún tipo de prestación, asistencial o contributiva.

2. Conforme a lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada prevista en este artículo, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador/a y las necesidades productivas y organizativas de la empresa:

a) El trabajador/a que tenga intención de reducir su jornada laboral por guarda legal y/o cuidados de familiares, comunicará tal circunstancia a la empresa por escrito como mínimo con veinte días de antelación a la fecha de inicio de la misma, con indicación precisa del horario en que se propone concretar su jornada ordinaria diaria, así como de la fecha de inicio y finalización del periodo de reducción de jornada.

b) La posible reducción de jornada deberá proponerse y realizarse sin alteración del sistema de trabajo a turnos del solicitante en jornada semanal de lunes a domingos, y comprendiendo en todo caso los días de mayor actividad de la empresa, tales como festivos y fines de semana, sin perjuicio de los descansos semanales rotativos.

c) En la concreción horaria de la reducción de jornada se tendrá en cuenta el respeto a la operatividad del establecimiento, a las franjas horarias de mayor venta durante cada jornada, así como a los días de más facturación dentro de cada semana y el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los demás trabajadores de la empresa.

3. Acumulación de la reducción de jornada por razones de guarda legal y/o cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no

desempeñe actividad retribuida o no perciba ningún tipo de prestación, asistencial o contributiva: la persona en régimen de trabajo de turnos rotativos, podrá solicitar la sustitución de la reducción diaria de su jornada laboral por el sistema que se explicita a continuación:

a) Los trabajadores con jornada reducida de entre al menos una quinta parte y un máximo de la mitad de la duración de aquella por los motivos familiares antes indicados, podrán solicitar para todo el período de 1 año, acumular de modo continuado la reducción de jornada en periodos concretos.

b) A tal efecto, el trabajador deberá comunicar a la empresa su solicitud con la mayor antelación posible, y en todo caso con un mínimo de 1 mes, antes de la fecha de inicio del posible período de acumulación, en orden a no causar perjuicio ni distorsiones en la programación organizativa de la empresa.

c) Una vez recibida la solicitud se estudiará por la empresa en el menor plazo posible, y de ser positiva la respuesta se permitirá al trabajador o trabajadora acumular el equivalente al permiso diario en un periodo anual concreto. En el estudio y posterior respuesta de la empresa se tendrá en cuenta, entre otros términos, las necesidades organizativas y formativas de la empresa, la fluctuación del nivel de actividad a lo largo del período de un año, el absentismo laboral, la distribución irregular de las jornadas del interesado y sus compañeros, los períodos vacacionales de los demás trabajadores así como las reducciones de jornada (con acumulación o sin ella) que hubieran sido solicitadas con anterioridad por otros trabajadores y cualesquiera otras medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los demás trabajadores de la empresa.

d) El régimen económico que será de aplicación en estos casos contempla la reducción solicitada en términos anuales dividida en doce mensualidades.

e) El trabajador/a tendrá el derecho y la obligación de asistir a las actividades formativas impartidas por la empresa durante el período de acumulación de la reducción de jornada, debiendo ser convocado a tal efecto por la empresa.

f) Este sistema de acumulación de la reducción de jornada será evaluado anualmente por la empresa, en orden a su mantenimiento, modificación o supresión.

#### Artículo 36. Excedencia por cuidado de familiares

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del centro de trabajo generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

El trabajador, hombre o mujer, tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, el trabajador, hombre o mujer, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período durante el que se permanezca en situación de exce-

dencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador, hombre o mujer, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación.

En caso de excedencia para atender al cuidado de hijo o hija y de excedencia para el cuidado de familiar, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros dieciocho meses.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## CAPÍTULO IX

### Régimen Disciplinario Laboral

#### Artículo 37. 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 38. 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 39. Faltas leves

1. De una a tres faltas de puntualidad en la incorporación al trabajo durante el período de un mes, siempre que de 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 la organización de la misma, en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. Una falta de puntualidad en la incorporación al trabajo igual o superior a quince minutos, durante el período 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 se ocasionare algún perjuicio a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuere causa de accidente, ésta 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 éste.

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 40. 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 noventa 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, podría 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 éste.

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. 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 o personas, la falta cometida en este supuesto 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 ésta 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.

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 41. 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 superiores o iguales a quince minutos 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 y escrita autorización de aquélla.

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 escrita previa, la apropiación indebida de productos de la empresa destinados a la basura o promoción y el estar cobrando en cajas con el password de otra persona o haber revelado el password propio 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 éstos.

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 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 prevaleciendo 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 expendrán 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.

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 período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

#### Artículo 42. 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 períodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán el plazo anteriormente establecido.

#### Artículo 43. Prescripción de las faltas

Las faltas tipificadas en el presente convenio colectivo prescribirán:

- Las leves: a los diez días.

- Las graves: a los veinte días.

- Las muy graves: a los sesenta días.

### CAPÍTULO X

#### Disposiciones Finales

#### Artículo 44. 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/as 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, 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 éste.

-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 ésta 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 trabajo.

-Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

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 previstos en el régimen sancionador previsto en el presente Convenio.

#### Artículo 45. 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 reprochable 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 la 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 legal o 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. 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 30 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 ésta 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 Convenio, la condición de víctima de violencia de género, se acreditará previa presentación a la empresa 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 indi-

cios 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 entre 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 tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa estará obligada a reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. A la terminación de este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nue-

vo. 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 6 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 períodos de 3 meses, con un máximo de 18 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 2015

| Grupo | Categoría          | Salario Base | Manutención | Pp Pagas Extras |
|-------|--------------------|--------------|-------------|-----------------|
| I     | Gerente            | 1095,95      | 31,57       | 273,99          |
| I     | Subgerente         | 1024,05      | 31,51       | 256,01          |
| I     | Encargado          | 950,5        | 31,51       | 237,62          |
| II    | Empleado de equipo | 935,30       | 31,51       | 233,82          |