

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 21 de juny de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Txapela Ang, SL, per als anys 2017-2021 (codi de conveni núm. 08101892012017).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Txapela Ang, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de març de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Txapela Ang, SL, per als anys 2017-2021(codi de conveni núm. 08101892012017) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2.- Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TXAPELA ANG, SL PARA LOS AÑOS 2017-2021.

Capítulo 1. Ámbito, vigencia, duración y prórroga.

Artículo 1. Ámbito funcional y geográfico.

El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa, y afectará a los trabajadores/as que presten servicios en Txapela ANG, SL, en cualquiera de sus centros de trabajo.

El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la provincia de Barcelona.

Artículo 2. Ámbito personal.

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as vinculados a la empresa por una relación laboral común con categorías comprendidas en los Niveles Salariales descritos en el Artículo 27.

No será de aplicación a las personas vinculadas por cualquiera de las relaciones laborales de carácter especial que se describen en el Artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Vigencia, duración, prórroga y publicidad del convenio.

Las partes firmantes acuerdan que el contenido del presente texto entrará en vigor desde el 1 de enero de 2017, y tendrá una duración de 5 años, por lo que concluirá el día 31 de diciembre de 2021, con independencia del día de publicación del texto en el Boletín Oficial correspondiente.

El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por sucesivos períodos de una anualidad si no es objeto de denuncia por cualquiera de las partes, para su rescisión o para su revisión. La denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Capítol 2. Prelación de normas, absorción y compensación, vinculación a la totalidad.

Artículo 4. Prelación de normas.

Las normas que regularán las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores/as serán, en primer lugar y con carácter preferente, las contenidas en este Convenio colectivo.

En lo no previsto, y con carácter supletorio, serán de aplicación el Convenio Colectivo de trabajo del sector de hostelería y turismo de Cataluña, y el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación general.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas compensan y absorben las existentes en la empresa a la entrada en vigor de este Convenio, en su conjunto y en cómputo anual.

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto, y en cómputo anual desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, compensarán y absorberán las existentes, cualquiera que sea la clase, naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor.

Capítol 3. Comisión paritaria.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Este Convenio ha sido negociado por una parte por la representación legal de los trabajadores/as de la empresa y por la otra por la representación de la empresa.

1. La Comisión Paritaria prevista en el Artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesta por 3 miembros por parte de la representación social y el mismo número por la representación empresarial.

2. Los miembros nombrados por la representación social, así como sus sustitutos, serán elegidos necesariamente entre los integrantes de la representación legal de los trabajadores.

3. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que le asigna la legislación vigente, y, especialmente, las de seguimiento, vigilancia e interpretación del Convenio. Concretamente se encomienda a la Comisión Paritaria: la interpretación del Convenio, la mediación, la conciliación, y, en su caso, el arbitraje, en las cuestiones que ambas partes sometan a su decisión y la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras cuestiones que, de común acuerdo, le sean conferidas por las partes, o se deduzcan de lo establecido en el texto articulado del Convenio.

4. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple.

5. Para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de aquellas condiciones de trabajo, diferentes a las salariales se procederá según el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, y transcurrido el plazo de 1 mes, ambas partes se someterán a los procedimientos de mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Capítol 4. Condiciones retributivas.

Artículo 7. Estructura de las retribuciones.

La estructura retributiva de la empresa es la siguiente:

- Conceptos comunes:

Salario base.

Pagas extraordinarias.

Ropa de trabajo.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Manutención.

- Conceptos específicos:

Complemento individual.

Nocturnidad.

Variable por ventas.

Prima IVE.

Artículo 8. Aumento y revalorización de las condiciones retributivas del convenio.

Las retribuciones que se pactan para todos los trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio colectivo, consistirán en un salario base, más los pluses y conceptos que se establecen y definen a continuación, en las cuantías señaladas en el Anexo.

Se acuerda una subida salarial sobre el salario base, prorata de pagas extras, ropa de trabajo y manutención con el siguiente escalado:

- Para el año 2018 el 0,75% sobre las tablas de 2017.

- Para el año 2019 el 1,00% sobre las tablas de 2018.

- Para el año 2020 el 1,25% sobre las tablas de 2019.

- Para el año 2021 el 1,50% sobre las tablas de 2020.

Artículo 9. Salario base.

El salario base del Convenio retribuye la prestación de trabajo convenida a actividad normal y en jornada completa de trabajo, así como los descansos semanales, festivos y vacaciones. Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial percibirán este concepto en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

El salario base será el que se indica en la tabla salarial del anexo para cada nivel profesional, y se fijará su importe en valor mensual, con independencia de los días naturales de cada mes.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a los trabajadores/as a su servicio una paga extraordinaria de verano y otra de Navidad, a razón de una mensualidad de salario base por cada una de ellas.

Los representantes de los trabajadores/as y la representación legal de la empresa, han convenido que las mencionadas pagas se perciban prorrateadas en 12 meses.

Las referidas pagas se devengarán por anualidades; a efectos del devengo se considerará que la paga extraordinaria de verano comprende del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, y para la de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las pagas extraordinarias no sufrirán detracción alguna por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal.

Artículo 11. Ropa de trabajo.

La empresa dispondrá la uniformidad de los trabajadores/as que presten servicios al público en sus establecimientos.

La utilización de las prendas se circunscribirá a la jornada de trabajo en la empresa.

El cuidado, lavado y planchado de las prendas será responsabilidad de cada trabajador/a, debiendo mantenerlas siempre en buen estado de presentación.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Como compensación por los gastos de lavado, planchado y conservación de las prendas, la empresa asignará a cada trabajador/a una compensación diaria en forma de suplido, denominada plus ropa de trabajo, cuya cuantía se establece en la tabla anexa y que se percibirá los días efectivamente trabajados; a pesar de no tratarse de días de trabajo efectivo, se percibirá igualmente en los períodos de vacaciones según el promedio mensual habitual.

La renovación de las prendas se efectuará con la periodicidad que exija su estado de presentación o su desgaste.

La correcta utilización del uniforme constituye una obligación laboral cuyo incumplimiento puede ser objeto de sanción disciplinaria. En el caso de que un trabajador/a dañe, por negligencia o intencionadamente el uniforme entregado, en su caso, por la empresa, y que por ello se afecte a la imagen de la misma, la empresa podrá reclamar además los daños y perjuicios ocasionados o el coste de sustitución del mismo.

Los trabajadores/as que cesen en la prestación de sus servicios deberán devolver las prendas que, en su caso, hayan recibido, y en el supuesto de no hacerlo, les será descontada de su liquidación final el coste de la prenda al precio de su adquisición.

Este complemento salarial se implantará como se ha definido a partir del 1 de abril de 2018.

Artículo 12. Manutención.

Esta retribución en especie consiste en facilitar comida al trabajador/a en el centro de trabajo en que esté adscrito, cuando coincida su turno de trabajo con el horario de servicio de la comida y cena al personal. Para ello, la empresa establecerá diversas franjas horarias de comida y cena del personal, teniendo en cuenta las particularidades de cada centro de trabajo.

En ningún caso las comidas ofrecidas por la empresa pueden sustituirse por su compensación en metálico.

No obstante y al tratarse de una retribución en especie, y a efectos de tributación y cotización a la Seguridad Social, se establece la cuantía diaria y por 2 comidas que se indica en la tabla salarial del Anexo para el supuesto de un trabajador/a que efectúa la comida y cena diarias ofrecidas, y que será proporcional a las comidas realizadas durante su día de trabajo.

Esta retribución en especie se implantará como se ha definido a partir del 1 de abril de 2018.

Artículo 13. Complemento individual.

Con independencia de las condiciones retributivas de carácter general previstas para todos los trabajadores/as, la empresa podrá conceder individualmente un complemento retributivo aplicable a los trabajadores/as adscritos a los niveles retributivos I y II, que tendrá en todo caso naturaleza absorbible, en atención a las circunstancias personales del trabajador, a las cualidades específicas de su desempeño, a las condiciones que concurren en el puesto de trabajo asignado, a la responsabilidad del cargo, o bien, en función de cualquier otra circunstancia que la empresa considere adecuado retribuir diferenciadamente.

En todo caso, y por medio de pacto individual, se fijará la cuantía del complemento, la forma de calcularlo, su vigencia temporal, la cadencia de su devengo, los conceptos en cuyo cálculo repercuta, así como, su naturaleza en todo caso absorbible y cualquier otra condición a la que pueda estar sujeta su concesión.

Este complemento individual figurará en el recibo de salarios bajo la denominación de complemento individual, y su cuantía mensual bruta máxima es la que se indica, para cada nivel profesional, en el anexo de la tabla salarial.

Artículo 14. Variable por ventas.

Los trabajadores/as incluidos en el nivel I y en el nivel II, recibirán un incentivo variable mensual por su contribución a la consecución del objetivo de ventas, consistente en un porcentaje sobre los conceptos de salario base, prorrata de pagas extraordinarias y complemento individual.

Dicho incentivo se cobrará en función de la facturación mensual del centro de trabajo en el que prestan sus servicios, y la cuantía económica del mismo irá en función del grado de consecución del objetivo de ventas.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

La reglamentación y la normativa para devengar el variable se regulará anualmente por la empresa y se comunicará a los trabajadores en el mes de febrero de cada año, entrando en vigor dicha reglamentación el 1 de abril del año correspondiente.

Al tratarse de un variable que se obtiene por la contribución del trabajador a la consecución de ventas del mes, está sujeto a las condiciones particulares que se establecen a continuación:

- La liquidación del variable por ventas se hará a mes vencido, no siendo acumulable a otro período.
- Se percibirá el porcentaje correspondiente aun estando de vacaciones o de permiso y, también en el caso de baja laboral derivada de accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo.
- En caso de baja laboral derivada de accidente de trabajo "in itinere" de más de 7 días de duración, o de baja laboral derivada de enfermedad común de más de 3 días de duración, no se percibirá el variable.
- Ante cualquier falta laboral del trabajador de cualquier índole, advertida o sancionada por escrito, éste automáticamente pierde el derecho al variable correspondiente al mes en que se haya cometido la falta.
- Si el trabajador causara baja en la empresa durante el mes por cualquier motivo, el variable será 0%.

Artículo 15. Prima IVE.

A partir de 1 de abril de 2018, se implantará la Prima IVE, como Indicador de Valoración del Establecimiento. Se trata de una retribución variable creada unilateralmente por la empresa, de valoración mensual, para el conjunto de todos los trabajadores/as de los niveles retributivos I, II, III y IV, con el objetivo de premiar el interés de los mismos en el correcto desempeño de sus funciones para la consecución de un funcionamiento óptimo de su centro de trabajo.

Su cantidad máxima, para jornada completa, es la reflejada en las tablas salariales anexas al presente Convenio colectivo.

El reparto de esta prima será lineal para todos los trabajadores del centro de trabajo de los niveles anteriormente citados, sin perjuicio de que los contratados a tiempo parcial, la perciban en proporción a la jornada efectivamente realizada.

Al tratarse de una prima que se obtiene por la contribución del trabajador al funcionamiento óptimo de su centro de trabajo, está sujeta a las condiciones particulares que se establecen a continuación:

- La liquidación de la prima se hará a mes vencido, no siendo acumulable a otro período.
- Se percibirá el porcentaje correspondiente aun estando de vacaciones o de permiso y, también en el caso de baja laboral derivada de accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo.
- En caso de baja laboral derivada de accidente de trabajo "in itinere" de más de 7 días de duración, o de baja laboral derivada de enfermedad común de más de 3 días de duración, no se percibirá la prima.
- Ante cualquier falta laboral del trabajador de cualquier índole, advertida o sancionada por escrito, éste automáticamente pierde el derecho a la prima correspondiente al mes en que se haya cometido la falta.
- Si el trabajador causara baja en la empresa durante el mes por cualquier motivo, la prima será 0.

Atendida la naturaleza complementaria de esta retribución, las decisiones de la empresa en la fijación colectiva de este indicador de valoración del establecimiento, se ajustarán a las normas establecidas y publicadas al respecto en el mes de febrero de cada año, entrando en vigor dicha reglamentación el 1 de abril del año correspondiente.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se regularán de conformidad con lo establecido en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas, mediante su retribución económica, o bien mediante la concesión de tiempo de descanso equivalente en otros días laborables. La regularización completa de las horas extras a compensar, deberá producirse necesariamente y en forma completa dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Cuando las horas extraordinarias sean compensadas mediante retribución económica, el precio de las mismas será el mismo que el de la hora ordinaria. Las horas extraordinarias realizadas por aquellos trabajadores que disfrutaban de su fiesta semanal, serán abonadas asimismo al mismo precio que la hora ordinaria.

Artículo 17. Nocturnidad.

Las horas de trabajo que se realicen entre las 22.00 y las 24.00 horas, se abonarán al precio del salario mensual que figura en la tabla salarial anexa de este Convenio colectivo, por cada hora efectivamente trabajada en tal período.

Las horas de trabajo que se realicen entre las 24.00 y las 06.00 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 8% sobre el salario base.

En el caso de que el trabajador/a preste sus servicios 5 o más horas en el período comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas del día siguiente, el incremento que se aplicará será del 8% sobre el salario base a todas las horas prestadas en dicho período.

Artículo 18. Pago de las retribuciones.

El pago de las retribuciones se efectuará como máximo el día 5 del mes siguiente al devengo de las retribuciones mensuales, por medio de transferencia a la cuenta corriente designada por el trabajador/a.

Las retribuciones que se fijan en este Convenio se entenderán siempre brutas, y estarán sujetas a las retenciones que correspondan en cada momento por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y la cuota obrera del Régimen General de la Seguridad Social.

La empresa pondrá a disposición de cada trabajador/a el recibo de salarios, con el detalle de sus percepciones y de las retenciones practicadas.

Capítulo 5. Condiciones de trabajo.

Artículo 19. Período de prueba.

El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

Niveles	Indefinidos fijos	Duración determinada superior a 3 meses	Duración determinada de hasta 3 meses de duración
I y II	90 días	75 días	60 días
III, IV y V	60 días	45 días	30 días

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

Durante el período de prueba ambas partes podrán desistir de la relación laboral, comunicándolo a la otra.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que puedan concurrir durante el período de prueba, no interrumpirán su cómputo.

Expresamente se acuerda que el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, cuando su celebración sea posible, seguirá rigiéndose por su propia normativa legal y al margen lo dispuesto en el presente Convenio de empresa, manteniendo, por lo tanto, su propio período de prueba específico.

Artículo 20. Contratación.

La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o disposiciones de general aplicación.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Contrato a tiempo parcial:

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, las cuales han de ser inferiores a la jornada de un trabajador/a a tiempo completo comparable, según lo regulado en el Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las trabajadoras/as contratados a tiempo completo, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza del contrato.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve una jornada inferior diaria a la de las trabajadoras/as a tiempo completo, cuando sea inferior a 4 horas, deberá realizarse en jornada continuada.

Los contratos a tiempo parcial podrán ser de duración determinada o indefinida.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el Apartado 5 del Artículo 12 del Estatuto de los trabajadores. En todo caso la suma de las horas ordinarias y complementarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial; y todo ello independientemente de los pactos novatorios de modificación de jornada que puedan suscribirse libremente entre el empresario y el trabajador/a.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) La empresa podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. El pacto sobre horas complementarias se acordará en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa. Se establece en el presente Convenio que el número de horas complementarias pactadas, en ningún caso, podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 1 día.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador/a, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido 1 año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

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

f) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador/a a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

g) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos legales.

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

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Artículo 21. Ceses.

Los trabajadores/as que decidan cesar voluntariamente en la prestación de sus servicios, después de superar el período de prueba, deberán comunicarlo a la empresa por escrito con una antelación mínima de:

- 60 días: trabajadores/as niveles I y II.

- 15 días: trabajadores/as niveles III, IV y V.

El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que el trabajador/a sea eximido del preaviso por la empresa, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir dicho plazo.

Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador/a.

Artículo 22. Jornada.

La jornada máxima anual será de 1.791 horas anuales de trabajo efectivo, equivalente a jornadas de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo.

Artículo 23. Horarios básicos, calendario, cómputo de la jornada, descansos y distribución irregular de la jornada.

El régimen de trabajo se estructurará básicamente en jornadas diarias de 8 horas y por medio de turnos de trabajo que cubran todo el tiempo en que el establecimiento esté abierto al público.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 5 horas, se dispondrá de un descanso de 30 minutos. Este período de descanso no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Si la jornada es a turno partido, habrá como mínimo 1,5 horas entre ambos turnos.

En los contratos de jornada completa, el turno mínimo de trabajo será de 3 horas.

Atendida la variabilidad de las necesidades de atención al público en cada establecimiento, por razones de estacionalidad, concurrencia de festividades, etc., no es posible prefijar anualmente un calendario anual, la distribución de horarios, los turnos, las fiestas y los descansos y, por ello, el calendario laboral quedará circunscrito a la planificación de las vacaciones en la forma que se expone en el Artículo 24.

La distribución de horarios, turnos, fiestas y descansos se efectuará por la Dirección de cada establecimiento con la periodicidad necesaria, y podrá ser objeto de las variaciones que requiera en cada momento la atención de las necesidades del centro. A este fin, la Dirección del centro expondrá en el tablón de anuncios la distribución de horarios, turnos, fiestas y descansos, así como las variaciones que se vayan produciendo en el curso del año, las cuales se anunciarán con una antelación mínima de 7 días, siendo revisables por circunstancias de la actividad, y se podrán enviar a los trabajadores/as mediante herramientas telemáticas, entregando copia a los que la soliciten.

Cada centro conservará las plantillas de distribución de horarios, turnos, fiestas y descansos de los 12 meses anteriores, que estarán a disposición de los representantes de los trabajadores/as y del trabajador/a que lo solicite.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos. No obstante, y en los supuestos de concurrencia de causas organizativas o productivas debidamente acreditadas por la empresa, de mutuo acuerdo podrá acordarse el descanso semanal de un día durante una semana, compensándose con un descanso semanal de tres días durante la semana inmediatamente posterior, o acordarse, de mutuo acuerdo, cualquier otra distribución.

La jornada se iniciará con la presencia efectiva del trabajador en su puesto, debidamente uniformado, si es el caso, a la hora señalada para el inicio. Éste deberá permanecer en el mismo hasta la hora fijada para su finalización. Cuando la empresa disponga de medios técnicos de control de presencia, el trabajador fichará adecuadamente.

Si no se pudieran atender las necesidades de atención al público en un centro de trabajo, por concurrir circunstancias previsibles o no previsibles, que rebasen las posibilidades horarias de los trabajadores del centro, y para mantener la calidad en el servicio al cliente, la empresa quedará facultada para acordar la distribución irregular de la jornada, al amparo del Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Dicha distribución irregular consistirá en la prolongación de la jornada ordinaria, en la disminución de la misma en periodos de menor actividad, o bien en la habilitación, como día laborable, de 1 de los 2 días habituales del descanso semanal.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso previstos en la ley y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La empresa podrá distribuir de manera irregular el 10% de la jornada de trabajo, durante cada trimestre.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de 3 meses desde que se produzcan.

La bolsa de horas recogerá los saldos de horas a favor del trabajador o de la empresa para su posterior compensación.

Dicha compensación horaria se negociará atendiendo el interés de cada trabajador, acumulándolo, si es posible, a los descansos semanales, de forma que se pueda alcanzar un periodo completo de descanso de varios días consecutivos.

Artículo 24. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales.

En el caso de los trabajadores con contrato fijo, 15 días de vacaciones los elegirá el trabajador/a, y los 15 restantes los fijará la empresa en función de las necesidades de la misma.

El personal temporal tendrá derecho a los días de vacaciones proporcionales al tiempo efectivamente trabajado, y los días de vacaciones serán asignados, preferentemente, al finalizar el periodo de contrato.

Como máximo en el mes de febrero de cada año se fijará el calendario con las vacaciones escogidas por los trabajadores y la empresa. Las vacaciones fijadas por la empresa podrán ser revisadas y modificadas, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la misma, y se disfrutarán en periodos mínimos de 7 días, informando al trabajador con la antelación suficiente.

Las vacaciones no se acumularán de año en año, por lo que se disfrutarán preferiblemente dentro de cada año natural pudiéndose alargar el periodo de disfrute hasta el 31 del mes de enero del año siguiente.

Las personas de más rango en la empresa, tendrán preferencia en el momento de escoger los periodos vacacionales y en el caso de coincidencia en la elección, tendrá prioridad el trabajador/a más antiguo. En el caso de que en un centro de trabajo haya varias personas con la misma antigüedad y rango, se solicitarán las vacaciones por turno rotativo. En caso de que fuera necesario, el Director del centro de trabajo tomará la última decisión, en casos de igualdad de circunstancias.

En los centros de trabajo, los trabajadores/as de los niveles I y II, no podrán disfrutar de su período vacacional de modo simultáneo, siendo siempre imprescindible al menos la presencia de dos de ellos para el adecuado funcionamiento del centro.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Artículo 25. Festivos no recuperables.

Cuando las fiestas no recuperables no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, el trabajador/a tendrá derecho a ser compensado de alguna de las siguientes formas:

- A disfrutarlas en otra fecha y a que la empresa le abone un 40% del salario base de acuerdo con las tablas salariales vigentes en ese momento.
- A que la empresa le abone el 140% del salario base de acuerdo con las tablas salariales vigentes en ese momento, sin disfrutarlas en otra fecha.
- A disfrutar de día y medio de fiesta, sin abono económico alguno.

Esta decisión se consensuará entre la empresa y el trabajador/a, atendiendo a las necesidades productivas de cada momento.

En el supuesto que se opte como método de compensación por el disfrute en otra fecha, estos festivos se incluirán en una Bolsa de festivos, que deberán ser disfrutados en un período máximo de 3 meses.

Las anteriores reglas no se aplicarán en el caso de que los festivos coincidan con el período de vacaciones o con periodos IT, en cuyo caso, quedarán absorbidos.

En el caso de que las fiestas no recuperables se disfruten de forma continuada, la empresa respetará el descanso semanal, acumulando el mismo al número de fiestas.

Artículo 26. Permisos y excedencias.

En materia de permisos será de aplicación lo dispuesto con carácter general en el Artículo 37.3º del Estatuto de los Trabajadores.

Las excedencias se regularán por las normas establecidas en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 6. Clasificación profesional.

Artículo 27. Clasificación funcional del personal.

Grupos profesionales:

Se entiende por grupo profesional aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a de las áreas funcionales que se describen en este mismo artículo.

1. Los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo se clasificarán en 2 grupos profesionales cuyas definiciones son las que siguen:

Grupo profesional 1:

Se integran en este grupo profesional quienes, estando incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, estén vinculados directamente con la actividad de la Empresa, y que desempeñen funciones o trabajos de dirección, ejecutivas, de coordinación o de asesoramiento técnico o profesional, para los que sea necesario ostentar una titulación universitaria o equivalente, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos en base a una acreditada experiencia.

Dentro de este grupo profesional se incluyen las siguientes categorías profesionales, equivalentes entre sí a los efectos del Artículo 22 y 39 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Director de establecimiento:

Puesto de trabajo de carácter directivo, operativo y de gestión, con un marcado perfil operativo sobre la actividad diaria del local, cuya misión es:

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Garantizar de forma permanente los aspectos básicos de funcionamiento del local, mediante:

- Los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra Manera de Trabajar), recogidos en el Manual de operaciones (BAO).
- La calidad del producto y de los platos definidos siguiendo las fichas técnicas.
- El estilo propio de servicio llamado SENT.
- La calidad de la actividad diaria recibida por los clientes.

Ostenta competencias para dirigir, supervisar y gestionar el establecimiento que le ha sido asignado, aportando criterio propio y buscando la mejora continuada de los resultados tanto, cuantitativos, como cualitativos dentro de la estrategia establecida por la compañía, y de modo coordinado con su superior.

Jefe de sala:

Puesto de trabajo de carácter operativo y de gestión, con responsabilidades directas sobre el servicio a los clientes, cuya misión es:

Dirigir la actividad diaria de la sala, mediante:

- Los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO).
- El estilo propio de servicio llamado SENT.

Ostenta competencias para organizar los recursos humanos, la calidad y la formación de los mismos y para potenciar las ventas a los clientes.

Jefe de cocina/chef:

Puesto de trabajo de carácter operativo y de gestión, con responsabilidad sobre el producto acabado, cuya misión es:

Dirigir la actividad diaria de la cocina, mediante:

- Los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO).
- La calidad del producto y de los platos definidos siguiendo las fichas técnicas.

Ostenta competencias para organizar los recursos humanos, la calidad y la formación de los mismos, para elaborar el producto final consumido por los clientes con total garantía de seguridad alimentaria y para garantizar la calidad de las materias primas y formatos definidos por la compañía para su centro.

Encargado de sala:

Puesto de trabajo de carácter operativo y técnico cuya misión es dirigir y coordinar el área del local que le corresponde en su turno (barra, sala, terraza,...) y controlar que se cumplan todas las condiciones necesarias para el buen funcionamiento del comedor del local (apertura, funcionamiento y cierre), con la finalidad de alcanzar la satisfacción y fidelización del cliente, mediante:

- La gestión del personal.
- La distribución de rangos y tareas entre el personal a su cargo.
- La correcta gestión de los recursos materiales.
- Los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO).

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

- El estilo propio de servicio llamado SENT.
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores.

Encargado de cocina:

Puesto de trabajo de carácter operativo y técnico cuya misión es conseguir un correcto servicio en la cocina y en la elaboración de los platos a servir al cliente durante su turno horario, y gestionar y coordinar la operativa de la cocina para alcanzar un óptimo nivel en la calidad del producto final ofrecido al cliente, para conseguir su satisfacción y fidelización, mediante:

- La gestión del personal a su cargo.
- La correcta gestión de los recursos materiales.
- Los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO).
- La calidad del producto y de los platos definidos siguiendo las fichas técnicas.
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores.

Grupo profesional 2:

Se integran en este grupo profesional el resto de trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

Los trabajadores integrados en este grupo profesional podrán llevar a cabo ciertas funcionalidades específicas como las de responsable de mantenimiento, almacenero, group manager o cualquier otra que pueda establecerse en el futuro para una mejor organización de la empresa.

Dentro de este grupo profesional se distribuyen las categorías profesionales que se detallarán a continuación, equivalentes entre sí a los efectos del Artículo 22 y 39 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Camarero:

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es la atención y servicio directo al cliente con la finalidad de alcanzar la correcta atención, satisfacción y fidelización del mismo, mediante:

- El seguimiento de los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO) y de la calidad del servicio (SENT), establecidos por la compañía.
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición.
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores.

Cocinero:

Puesto de trabajo de carácter operativo, cuya misión es preparar y elaborar los platos de cocina, velando por la calidad de producto marcada por la empresa con la finalidad de alcanzar un óptimo nivel de calidad del producto final ofrecido al cliente, para conseguir su satisfacción y fidelización, mediante:

- El seguimiento los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO), así como de las fichas técnicas.
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición.
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Ayudante de camarero:

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es ayudar y apoyar en la atención y servicio directo al cliente con la finalidad de alcanzar la correcta atención, satisfacción y fidelización del mismo, mediante:

- El seguimiento de los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO) y de la calidad del servicio (SENT), establecidos por la compañía.
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición.
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores.
- La formación básica de la operativa a los trabajadores con categoría de Aspirantes de Sala.

Ayudante de cocina:

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es ayudar y apoyar en la preparación y elaboración de los platos de cocina, con la finalidad de alcanzar la satisfacción y fidelización del cliente, mediante:

- El seguimiento los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO), así como de las fichas técnicas.
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición.
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores.
- La formación básica de la operativa a los trabajadores con categoría de Aspirantes de Cocina.

Aspirante de sala:

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es ayudar y apoyar en la atención y servicio directo al cliente con la finalidad de alcanzar la correcta atención, satisfacción y fidelización del cliente.

Se estipula la permanencia en la mencionada categoría de los trabajadores/as por un período máximo de 6 meses de trabajo efectivo en contratación continuada, con el objeto de recibir la formación teórica y práctica, específica, propia y característica de la compañía respecto a la carta, el producto, los procedimientos de empresa y la cultura específica de servicio (SENT).

Una vez completado este período y superada la formación mencionada, los Aspirantes de Sala, pasarán a ostentar la categoría de Ayudantes de Camarero.

Aspirante de cocina:

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es ayudar y apoyar en la preparación y elaboración de los platos de cocina, con la finalidad de alcanzar la satisfacción y fidelización del cliente.

Se estipula la permanencia en la mencionada categoría de los trabajadores/as por un período máximo de 6 meses de trabajo efectivo en contratación continuada, con el objeto de recibir la formación teórica y práctica, específica, propia y característica de la compañía respecto a la carta, el producto, los procedimientos de empresa y la cultura específica de servicio (SENT).

Una vez completado este período y superada la formación mencionada, los Aspirantes de Cocina, pasarán a ostentar la categoría de Ayudantes de Cocina.

2. Las funciones descritas en los apartados anteriores para cada grupo son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las descritas en los párrafos anteriores.

3. Dentro de un mismo grupo profesional la empresa podrá acordar la polivalencia funcional y la movilidad horizontal funcional de los/as trabajadores/as aunque ostenten niveles retributivos y categorías profesionales distintos/as.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

4. Cuando un trabajador/a esté realizando un curso de formación y de capacitación para acceder al grupo profesional 1, ya sea en la parte teórica o en la práctica, y realice las funciones del grupo 1 durante su período de formación, no se considerará que accede efectivamente a dicho grupo 1 hasta haber superado la evaluación que realizará la empresa de su desempeño al final del período de formación y siempre que haya una plaza vacante para ocupar el puesto.

Áreas funcionales:

Para ordenar las estructuras funcionales basadas en grupos profesionales de la actividad de la empresa, así como potenciar la flexibilidad interna haciendo un uso adecuado de la movilidad funcional, tanto ordinaria como extraordinaria, y también con la finalidad de mejorar la estabilidad de los puestos de trabajo y optimizar la empleabilidad de trabajadores y trabajadoras en diferentes áreas funcionales, el conjunto de tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral en la empresa, quedaran distribuidas en 2 áreas funcionales.

Área funcional primera: sala, terraza, barra, recepción y similares.

Área funcional segunda: partidas de la cocina, almacenes y similares.

Grupo profesional	Área funcional sala	Área funcional cocina	Nivel retributivo
Primero	Director (DE)	Director (DE)	I
	Jefe de sala (CS)	Jefe de cocina (CC)	I
	Encargado de sala (ES)	Encargado de cocina (EC)	II
Segundo	Camarero (CAM)	Cocinero (CUI)	III
	Ayudante de camarero (AJ CAM)	Ayudante de cocina (AJ CUI)	IV
	Aspirante de sala (AS)	Aspirante de cocina (AC)	V

Capítulo 7. Organización del trabajo.

Artículo 28. Facultades de la empresa. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Artículo 29. Movilidad funcional.

Dentro de un mismo grupo profesional, la empresa podrá acordar la movilidad funcional horizontal de los trabajadores, aunque ostenten categoría profesional distinta.

La movilidad funcional vertical para asignar trabajos correspondientes a categorías de distinto grupo profesional, se podrá realizar cuando concurren razones técnicas u organizativas que la hagan necesaria, y por el tiempo imprescindible. Si las funciones encomendadas son de nivel inferior, deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles y se comunicarán a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional para asignar trabajos correspondientes a categorías de distinta área funcional, se podrá realizar cuando concurren razones técnicas u organizativas que la hagan necesaria, y por el tiempo imprescindible. Si las funciones encomendadas son de nivel inferior, deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles y se comunicarán a los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 30. Movilidad geográfica.

La empresa podrá acordar libremente el cambio de adscripción de cualquier trabajador de un centro de trabajo a otro, con carácter permanente o temporal, de acuerdo con las necesidades del trabajo, cuando la distancia del centro al domicilio del trabajador no supere los 30 Km.

Los cambios de puesto de trabajo en un radio superior a los 30 Km. del domicilio del trabajador, sólo serán exigibles cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y se substanciarán de acuerdo con lo previsto en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

A estos efectos, se considerarán concurrentes dichas causas, cuando se cree un nuevo centro de trabajo y sea necesario dotarlo con trabajadores de otros centros que aporten su experiencia y conocimientos de los sistemas organizativos y de los trabajos propios y característicos de la empresa.

Capítulo 8. Régimen disciplinario.

Artículo 31. Normas de comportamiento y régimen disciplinario.

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Graduación:

Toda falta cometida por un trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador/a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Procedimiento sancionador:

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador/a haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal de los trabajadores/as en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De 1 a 3 faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta 30 minutos, durante un período de 30 días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a 30 minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

11. Disponer de dinero propio mientras se está realizando la prestación laboral, fundamentalmente en la barra, sala y terraza.

Serán faltas graves:

1. Más de 3 faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de 30 días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a 30 minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar 2 días al trabajo durante el período de 30 días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a 30 minutos, entre 1 y 3 ocasiones en 30 días.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta 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 y a la seguridad alimentaria, según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/as, podría ser calificada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros, artículos o materiales del correspondiente establecimiento.

7. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él/ella.

8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.

9. Consumir alimentos o bebidas sin permiso, o emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

10. Fumar durante el trabajo, en las zonas prohibidas o en la puerta del establecimiento con el uniforme de trabajo. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo, o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada como falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador/a que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores/as, la falta cometida en este supuesto, será calificada como muy grave.

11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12. No entregar el correspondiente tíquet al cliente o 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/as, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. 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.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores/as 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.

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

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

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

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

Serán faltas muy graves:

1. 3 o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de 30 días, 10 faltas de asistencia en el período de 6 meses o 20 durante 1 año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, 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.

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

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa. Sustraer o permitir la sustracción de dinero de las cajas registradoras y otros fondos de la empresa. No cobrar o no registrar deliberadamente cualquier venta realizada, o la negligencia u omisión al anotar en la tarjeta de pago del cliente.

5. 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.

6. 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/as y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado. Así como el uso de internet o redes sociales durante la jornada laboral, que redunde en una disminución del rendimiento en el trabajo.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores/as. La blasfemia habitual.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador/a para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador/a en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/a, 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.

11. La utilización por parte del trabajador/a, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, 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.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto o 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, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

14. Consumir o traficar con bebidas alcohólicas o drogas dentro del establecimiento, o consumirlas fuera del él de forma habitual, si ello perjudica el rendimiento en el trabajo y la imagen de la empresa.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

15. Utilizar o hacer públicas por cualquier medio físico u electrónico, tales como webs, redes sociales, foros o chats,... la marca de la empresa, sus logotipos, imágenes, fotografías (incluidas del personal, estancias, materiales...), procedimientos y todo lo que forme parte del conocimiento (know how) de la empresa, sin previa y escrita autorización.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

Clases de sanciones:

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación.
2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
2. Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre-procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, 2 meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, 4 meses.
- Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, 6 meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo. Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20, y las muy graves a los 60 a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de 30 días, el "dies a quo" de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

Capítol 9. Mejoras de la acción protectora de la seguridad social y otras mejoras complementarias.

Artículo 32. Bajas por enfermedad o accidente.

El trabajador/a en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común con hospitalización mientras dure la misma, tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario a partir del primer día y hasta un tope máximo de 12 meses de duración.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, el trabajador/a tendrá derecho a las siguientes percepciones: del primer al decimoquinto día, las establecidas por la ley a cargo del empresario. La empresa complementará al trabajador/a la percepción establecida por ley, desde el decimosexto día al trigésimo, hasta el 80% de su salario fijo y del día trigésimo primero en adelante y hasta un tope máximo de 12 meses de duración, hasta el 100% de dicho salario fijo.

Artículo 33. Maternidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En materia de maternidad, reducción de jornada, lactancia, y en general en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, será la aplicación la normativa establecida en Estatuto de los Trabajadores y en concreto lo dispuesto en el Artículo 37 apartados 4º a 8º.

En materia de lactancia, el número de jornadas a disfrutar por la total acumulación será de 14 días efectivos de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado por uno solo de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 34. Seguro complementario.

La empresa concertará una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores/as, a partir del momento de alta en la empresa, la percepción de 20.000 EUR para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de absoluta y total para la profesión habitual ocurridos por accidente de trabajo y que imposibilite que el trabajador pueda continuar prestando sus servicios en la empresa.

Se establece un plazo de carencia de 45 días a partir de la firma del presente Convenio a fin de que se pueda proceder a concertar la pertinente póliza.

Artículo 35. Seguridad y salud en el trabajo.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos de desarrollo, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral. La Comisión Negociadora de este Convenio, convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En virtud de todo ello, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y la salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado y a los representantes legales de los trabajadores, los cuales deberán atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.

Artículo 36. Protección a las trabajadoras/es víctimas de la violencia de género.

A aquellas trabajadoras/es pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previstos en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual grupo y categoría profesional, si las víctimas necesitan cambiar de residencia.

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

2. Permisos de trabajo retribuidos a fin de que puedan realizar las gestiones necesarias (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Prioridad en la elección del periodo vacacional.
5. La empresa ofrecerá a las víctimas de violencia de género la posibilidad de cambio de centro de trabajo.

Artículo 37. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes de este Convenio colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., y se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos preceptos en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Artículo 38. Formación continua.

La formación permanente es una herramienta esencial para el desempeño profesional de calidad, y es una condición necesaria para poder mejorar profesionalmente en la empresa, por lo que se establece la obligatoriedad de realización y superación de los cursos formativos.

En este sentido, la empresa crea, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, unas aulas de formación interna, con una metodología teórica y práctica y unos contenidos específicos, propios y característicos de la misma en las que se enseñen los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar), la calidad del producto y de los platos definidos mediante las fichas técnicas y el estilo propio de servicio llamado SENT.

Por lo que respecta a los permisos individuales de formación, se estará a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas que lo puedan sustituir o desarrollar, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a los trabajadores/as que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para la empresa.

Capítulo 10. Otras disposiciones.

Artículo 39. Cláusula de no vinculación salarial.

Las condiciones económicas contenidas en este Convenio colectivo serán de cumplimiento obligatorio para la empresa dentro de todo el ámbito de aplicación de la misma en la provincia de Barcelona. La Comisión Paritaria podrá acordar un régimen salarial específico por debajo de estas condiciones siempre que la solicitud concreta de la empresa se presente avalada por un informe empresarial expresivo de la veracidad de los datos y de las dificultades económicas que atraviese.

En caso de desacuerdo con los representantes legales de los trabajadores en la citada Comisión Paritaria, se someterá la controversia a los procedimientos de mediación, arbitraje y solución de conflictos del Tribunal Laboral de Cataluña. Este sistema tendrá aplicación exclusivamente a los conceptos salariales quedando la empresa obligada al cumplimiento del resto del Convenio.

La empresa deberá acreditar objetiva y fehacientemente la dificultad de su situación económica, aportando la documentación y pruebas suficientes. Igualmente, deberá presentar un informe de la representación legal de los trabajadores/as o en su defecto de los propios trabajadores/as.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 3 d'octubre de 2017

ANEXO.

TABLAS SALARIALES.

Nivel retributivo Convenio	Salario Base	PP Verano (SB)	PP Navidad (SB)	Complemento IVE (máximo) a partir del 01.04.2018
I	1.389,59	115,8	115,8	40
II	1.336,27	111,36	111,36	40
III	1.250,00	104,17	104,17	40
IV	1.050,00	87,5	87,5	40
V	930	77,5	77,5	-

Ropa de trabajo (día) a partir del 01.04.2018	0,56
Manutención (día) a partir del 01.04.2018	2,15

Complemento individual. Cantidad máxima.

Director (DE)	1.714,08
Jefe de cocina (CC)	1.619,09
Encargado de cocina (EC)	771,30
Jefe de sala (CS)	569,09
Encargado de sala (ES)	396,30

Barcelona, 21 de juny de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès