



RESOLUCIÓ de 13 de desembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gaft BD, SL per al període 01.08.2019-31.07.2024 (codi de conveni núm. 08103032012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gaft BD, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de juliol de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; 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 Gaft BD, SL per al període 01.08.2019-31.07.2024 (codi de conveni núm. 08103032012019) 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.

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GAFT BD, S.L. PARA EL PERIODO 01.08.2019-31.07.2024.

Capítulo I

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 Gaft BD SL.

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

Artículo 2. Ámbito personal.

El ámbito de actuación de este Convenio se circunscribe a todos los trabajadores/as vinculados a la empresa por una relación laboral común, tanto fija como temporal, que presten sus servicios durante la vigencia de este.

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 agosto de 2019, y tendrá una duración de 5 años, por lo que concluirá el día 31 de julio de 2024, con independencia del día de publicación del texto en el Boletín Oficial correspondiente.

Llegado el vencimiento inicial pactado el convenio quedará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de un año, salvo denuncia para su revisión o rescisión con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Capítulo II

Prelación de normas, vinculación, 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. Vinculación a la totalidad y garantía personal.

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

En caso de que fuera declarado nulo alguno de sus artículos, se mantendrá vigente el resto del Convenio.

Para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio, se deberá acudir al procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. En caso de desacuerdo las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del Convenio.

Artículo 6. 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 estas, en el momento de su entrada en vigor.

Capítulo III **Comisión Paritaria**

Artículo 7. 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.

El procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria consistirá en que, las discrepancias, así como cualquier otra consulta respecto de las funciones asignadas a esta previstas en el punto 3 del presente artículo, que puedan surgir sobre lo que se ha pactado en el presente Convenio, se comuniquen a esta Comisión, la cual en un plazo de 7 días hábiles a contar desde su recepción emitirá dictamen y/o resolución al respecto.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación, conciliación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya, que se regula por sus normas internas de funcionamiento.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas en los procedimientos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y, de no ser solventada en dicho órgano, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación, conciliación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya, que se regula por sus normas internas de funcionamiento.

Capítulo IV Condiciones retributivas

Artículo 8. Estructura de las retribuciones.

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.

La estructura retributiva de la empresa es la siguiente:

- Conceptos comunes:

Salario base.
Pagas extraordinarias.
Ropa de trabajo. Manutención.

- Conceptos específicos:

Complemento individual.
Plus de Nocturnidad.

Artículo 9. Aumento y revalorización de las condiciones retributivas del Convenio.

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 2020 el 0,50% sobre las tablas de 2019.
- Para el año 2021 el 0,50% sobre las tablas de 2020.
- Para el año 2022 el 0,50% sobre las tablas de 2021.
- Para el año 2023 el 0,50% sobre las tablas de 2022
- Para el año 2024 el 0,50% sobre las tablas de 2023.

Artículo 10. 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 11. 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 12. 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.

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 esta, la empresa podrá reclamar además los daños y perjuicios ocasionados o el coste de sustitución de este.

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.

Artículo 13. 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.

Artículo 14. 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 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.

Este complemento individual figurará en el recibo de salarios bajo la denominación de complemento individual.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

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

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 estas será el mismo que el de la hora ordinaria. Las horas extraordinarias realizadas por aquellos trabajadores que disfrutan de su fiesta semanal, serán abonadas asimismo al mismo precio que la hora ordinaria.

Artículo 16. Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. A los trabajadores que realicen su trabajo durante dichas horas, ya sea de forma fija ya sea de forma rotativa, se le abonará un plus de nocturnidad que se indica en la tabla salarial del Anexo. El citado plus solo se le abonará mientras realice su trabajo en horario nocturno. Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo.

El trabajador que no cobre dicho plus, pero que por necesidades puntuales de servicio tenga que realizar trabajo nocturno, tendrán una retribución específica incrementada en un 8% sobre el salario base por cada hora de trabajo nocturno realizado.

Artículo 17. Pago de las retribuciones.

El pago de las retribuciones se efectuará como máximo el día 15 del mes siguiente al devengo de las retribuciones mensuales mediante una transferencia bancaria o mediante el pago en efectivo.

Será imprescindible que el trabajador comunique sus datos bancarios a la empresa a la firma del contrato de trabajo.

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 V Condiciones de trabajo

Artículo 18. 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.

Artículo 19. Contratación.

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

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.

Artículo 20. 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 y IV.

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 21. Jornada.

La jornada máxima anual será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, equivalente a jornadas de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo.

Artículo 22. 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.

En la jornada diaria de 8 horas, el trabajador vendrá obligado a realizar un descanso de 15 minutos a las dos horas de haber comenzado su jornada, un descanso de 30 minutos a las 4 horas y un descanso de 15 minutos a las 6 horas. Este período de descanso no tendrá la consideración de trabajo efectivo. A efectos de no alterar el normal desenvolvimiento de los locales, el director establecerá los turnos de descanso, de forma que, en todo momento, quede cubierto el normal servicio de atención a los clientes.

En todo caso, 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 a continuación:

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. Asimismo, el trabajador/a vendrá obligado a registrar el inicio y la finalización de la jornada laboral a través de los medios técnicos de control de presencia que disponga la empresa, así y como las interrupciones entre el inicio y la finalización de la jornada; el incumplimiento de la citada obligación, personal e intransferible, dará lugar a las sanciones correspondientes.

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.

Dicha distribución irregular consistirá en la prolongación de la jornada ordinaria, en la disminución de esta en períodos 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, salvo acuerdo entre trabajador y empresa.

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 23. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales.

Dentro de primer trimestre de cada anualidad la empresa comunicará a los trabajadores los periodos de preferente disfrute de las vacaciones, en función de las necesidades organizativas y productivas de esta. Salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa, el periodo mínimo de vacaciones deberá ser de 15 días.

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.

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.

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.

Artículo 24. 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 4 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 25. Permisos y excedencias.

En materia de permisos será de aplicación lo dispuesto con carácter general en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, si bien deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 24 horas al inicio del permiso.

Las excedencias se regularán por las normas establecidas en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores, si bien deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 15 días al inicio de la excedencia.

Capítulo VI Clasificación profesional

Artículo 26. 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:

Director/a 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:

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

- Los procedimientos y normas básicas propias de la empresa.
- La gestión del personal.
- La calidad del producto y de los platos definidos siguiendo las fichas técnicas.
- 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. Asimismo, ostenta competencias para organizar los recursos humanos, la calidad y la formación de estos.

Jefe/a 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.
- La distribución de rangos y tareas entre el personal a su cargo.
- La correcta gestión de los recursos materiales.

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.

Ostenta competencias 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.
- La calidad del producto y de los platos definidos siguiendo las fichas técnicas.

Ostenta competencias para organizar los recursos humanos en la cocina, la calidad y la formación de estos, 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.

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:

Cajero/a:

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es el cobro de las consumiciones de los clientes, así como el control de la caja y el cuadro de la misma, al inicio y final de su jornada laboral, mediante:

- El seguimiento de los procedimientos y normas básicas propias de la empresa.
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición.
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores.

Camarero/a:

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 de este, mediante:

- El seguimiento de los procedimientos y normas básicas propias de la empresa.
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición.
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores.

Cocinero/a:

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.
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición.
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores.

Ayudante de camarero/a:

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 de este, mediante:

- El seguimiento de los procedimientos y normas básicas propias de la empresa.
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición.
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores.

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.
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición.
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores.

Friegaplatos:

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es mantener limpios todos los utensilios de cocina, vajilla, cristalería, cubertería, etc., así como se encarga de la limpieza de la cocina, con la finalidad de alcanzar la satisfacción y fidelización del cliente, mediante:

- El seguimiento los procedimientos y normas básicas propias de la empresa.
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición.
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores.

Recepcionista:

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es captar y atender clientes, mediante:

- El seguimiento los procedimientos y normas básicas propias de la empresa.
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición.
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores.

Limpieza:

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es realizar las tareas de limpieza y mantenimiento de superficies y mobiliario en los centros de trabajo de la empresa, seleccionando las técnicas, útiles, productos y máquinas para garantizar la higienización, conservación y mantenimiento, cumpliendo con la normativa aplicable en materia de seguridad y salud, con la finalidad de alcanzar la satisfacción y fidelización del cliente, mediante:

- El seguimiento los procedimientos y normas básicas propias de la empresa.
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición.
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores.

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.

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

Grupo profesional	Area funcional sala	Area funcional cocina	Nivel retributivo
Primero	Director/a		I
Primero	Jefe/a de sala	Jefe/a de cocina	II
Segundo	Cajero/a		III
Segundo	Camarero/a	Cocinero/a	III
Segundo	Ayudante/a de camarero	Ayudante/a de cocina	IV
Segundo	Recepcionista	Friegaplatos	IV
Segundo	Limpieza		IV

Capítulo VII Organización del trabajo

Artículo 27. 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 28. 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 29. 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.

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 VIII Régimen disciplinario

Artículo 30. 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 la empresa 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.
11. Disponer de dinero propio mientras se está realizando la prestación laboral, fundamentalmente en la barra, sala y terraza.
12. El uso de dispositivos móviles, para fines particulares, mientras se está realizando la prestación laboral.

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 tique 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.

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 prevaleciéndose 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.

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 preprocesales, 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.

Capítulo IX

Mejoras de la acción protectora de la seguridad social y otras mejoras complementarias

Artículo 31. Bajas por enfermedad o accidente.

El trabajador/a en situación de incapacidad temporal tendrá derecho a percibir una prestación económica. La prestación económica consiste en un subsidio diario calculado en función de la base reguladora y el origen de la incapacidad, que se abonará durante los días naturales en que el interesado se encuentre en la situación de incapacidad temporal, en función de los siguientes parámetros:

Por enfermedad común o accidente no laboral: el 60 por 100 de la base reguladora entre el cuarto y el vigésimo día, y el 75 por 100 a partir del vigésimo primero.

Por enfermedad profesional: el 75 por 100 de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja.

Por enfermedad común con hospitalización y accidente de trabajo: el 100 por 100 de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja.

Cuando el trabajador agote el período máximo de duración de la incapacidad temporal, y hasta el momento de la calificación de la incapacidad permanente, continuará percibiendo el importe de las prestaciones en concepto de prolongación de efectos de incapacidad temporal

Artículo 32. 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 de aplicación la normativa establecida en el Estatuto de los trabajadores.

En materia de lactancia, el número de jornadas a disfrutar por la total acumulación será de 14 días efectivos de trabajo. Este permiso individual podrá ser disfrutado por uno solo de los progenitores en el caso de que ambos trabajen en Gaft BD, SL, siempre que ejerzan este derecho por el mismo sujeto causante, lo que permitirá que la dirección limite el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, razones que deberán ser comunicadas por escrito.

Artículo 33. 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 de este 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 34. Protección a las trabajadoras/es víctimas de la violencia de género.

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.
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 35. 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.

Capítulo X **Otras disposiciones**

Artículo 36. 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 esta 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.

ANEXO TABLAS SALARIALES 2019

Nivel retributivo Convenio	Salario base	PP verano (SB)	PP Navidad (SB)
I	1.200,00	100,00	100,00
II	1.100,00	91,66	91,66

III	1.000,00	83,33	83,33
IV	900,00	75,00	75,00

Ropa de trabajo (día): 0,56 EUR.

Manutención (día): 2,15 EUR.

Plus de nocturnidad (mes): 60 EUR.

Barcelona, 13 de desembre de 2019

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