



RESOLUCIÓ de 4 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rozenfood Restauración, SL, per al període del 16.12.2019 al 31.12.2023 (codi de conveni núm. 08103162012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rozenfood Restauración, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de desembre 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 Rozenfood Restauración, SL, per al període del 16.12.2019 al 31.12.2023 (codi de conveni núm. 08103162012020) 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 text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ROZENFOOD RESTAURACIÓ SL
PER AL PERÍODE DEL 16.12.2019 AL 31.12.2023

Capítol I **Disposicions generals**

Article 1. Parts que ho concerten.

El present Conveni col·lectiu es concerta entre l'empresa Rozenfood Restauració SL i la representació legal dels treballadors, representada per la Comissió Negociadora del Conveni.

Article 2. Objecte i àmbit funcional i territorial.

El present Conveni regula les relacions entre l'empresa Rozenfood Restauració i els treballadors inclosos en el seu àmbit personal .

Article 3.- Àmbit personal.

El present Conveni afectarà a la totalitat del personal que presta els seus serveis a l'empresa.

Article 4. Àmbit temporal.

El Conveni entrarà en vigor a tots els efectes el dia 16 de desembre del 2019 i la seva durada serà fins al 31 de desembre de 2023.

Aquest Conveni s'entendrà tàcitament prorrogat, d'any en any, si no hi hagués denúncia expressa d'una de les parts amb antelació de dos mesos com a mínim a les dates d'expiració del conveni o de qualsevol de les prorroques. Aquesta denúncia es notificarà al mateix temps a l'altra part.

Article 5. Compensació i absorció.

Les retribucions establertes en el Conveni compensaran i absorbiran totes les existents en el moment en que entrés en vigor, qualsevol que sigui la naturalesa o l'origen de les mateixes.

Article 6. Comissió Mixta Paritària.

Ambdues parts negociadores acorden establir una Comissió Mixta com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del compliment del Conveni.

La Comissió Mixta estarà integrada per una representació de l'empresa i per la representació dels treballadors.

Aquesta Comissió podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en totes les matèries que siguin de la seva competència. Aquests assessors seran designats lliurement per cadascuna de les parts.

La Comissió podrà entendre, entre d'altres, de les següents qüestions:

- Interpretació del Conveni col·lectiu.
- Vigilància de l'acompliment del pactat.
- Adequació del text del Conveni a les disposicions legals de dret necessari que es puguin establir durant la seva vigència.
- Les que li siguin assignades en el present Conveni col·lectiu.

La Comissió Mixta es reunirà a petició d'una de les parts integrants, la qual ho comunicarà a l'altra part. La reunió se celebrarà en el termini màxim de deu dies des de la data en què fos sol·licitada.

Els assumptes sotmesos a la Comissió Mixta s'han de resoldre en el termini màxim de quinze dies laborables des de la celebració de la reunió.

Les funcions i activitats de la Comissió Mixta Paritària no han d'obstruir, en cap cas, el lliure accés a la jurisdicció que preveu la llei.

Es designarà una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per a entendre d'aquelles qüestions establertes a la llei i de quantes altres que li siguin atribuïdes, així com establir procediments i plaços d'actuació d'aquesta comissió, inclòs el sotmetiment de les discrepàncies produïdes en el sí als sistemes no judicials de solució dels conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos a l'article 83 E.T.

Article 7. Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes.

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan hi hagi causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran deixar d'aplicar les condicions de treball previstes en l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, previ al desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que hi ha les causes justificatives de la no aplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni en l'empresa. L'acord ha de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya

La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari.

Article 8. Denúncia i revisió.

A partir del 31 de desembre de 2023 el Conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any llevat de denúncia fefaent per qualsevol de les parts amb dos mesos d'antelació a l'esmentada data de venciment.

Capítol II Temps de treball

Article 9. Jornada laboral.

La jornada laboral pactada en còmput anual per als quatre anys de vigència del Conveni és de 1791 hores de treball efectiu, que es treballaran a raó de 40 hores setmanals.

La jornada laboral podrà tenir caràcter de continuada o partida:

- a) Continuada: Es disposarà d'un descans de 20 minuts per a qualsevol jornada superior a cinc hores.
- b) Partida: Els torns tindran un màxim de 5 hores i un mínim de 3 hores. El descans entre torn i torn tindrà una durada mínima d'hora i mitja.

Article 10. Vacances anuals.

- 1.- Tot el personal afectat pel present Conveni col·lectiu gaudirà de 30 dies naturals de vacances retribuïdes. Aquells que no portin un any de treball efectiu tindran dret a gaudir la part proporcional.
- 2.- L'empresa està obligada a publicar abans de l'15 de gener de cada any un calendari de vacances i de festes no recuperables. El calendari es realitzarà de comú acord entre l'empresa i la representació dels treballadors/es.
- 3.- La incapacitat temporal, els descansos establerts legalment per gestació, maternitat i adopció, així com la paternitat, interrompen les vacances pel temps de durada d'aquestes incidències. L'empresa d'acordar amb els interessats la data de gaudi de les vacances pendents per aquestes causes.

Article 11. Calendari laboral i descans setmanal.

- 1.- El calendari laboral, condicionat per l'assenyalat al present article i en els dos anteriors, serà elaborat de comú acord entre l'empresa i la representació dels treballadors, i serà exposat en lloc ben visible per a coneixement de tots els treballadors.
- 2.- Els dies festius treballats, superada la jornada anual, seran compensats amb un dia de descans per cada dia festiu treballat.
- 3.- En aquest calendari s'especificaran els diferents torns de vacances a què els treballadors hauran d'adscriure segons normativa que haurà de ser elaborada en el si de la Comissió Paritària descrita en l'article 6 de el present Conveni, normativa en la qual seran criteris prioritaris per a la elecció de torn l'antiguitat a l'empresa. Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a catorze dies, de dia i mig

ininterromput que, com a regla general, comprendrà la tarda de dissabte o, si escau, el matí de dilluns i el dia complet de diumenge. La durada del descans setmanal dels menors de divuit anys serà de com a mínim dos dies ininterromputs.

L'empresa ha de procurar que els treballadors que no tinguin un dia fix per realitzar el seu descans setmanal, almenys efectuïn l'esmentat descans en diumenge com a mínim un cop al mes.

Article 12. Hores extraordinàries.

Com a norma general es suprimiran les hores extraordinàries. Les hores extraordinàries que es realitzin vindran motivades per la prestació de serveis per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o per afrontar fets o esdeveniments excepcionals o urgents. En tot cas, la representació dels treballadors tindrà coneixement, en el termini màxim de cinc dies laborables, de la realització d'aquestes hores.

Les hores extraordinàries es podran compensar per un temps equivalent de descans en lloc de retribuir econòmicament. El seu nombre no podrà ser superior a vuitanta 80 a l'any per treballador/a, sempre que s'abonin.

El seu valor, en el cas que siguin abonades, serà el de l'hora ordinària.

Capítol III Permisos, llicències, incapacitat temporal i maternitat

Article 13. Llicències retribuïdes.

1.- El treballador, previ avís i justificació, es pot absentar de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o unió de fet.
- b) Un dia natural per matrimoni de pares, fills, néts i germans del treballador o de la seva parella (legal o de fet).
- c) Tres dies laborables, ampliables fins a cinc naturals en el supòsit de que succeeixi fora de la localitat on resideix el treballador i més de cent quilòmetres d'ella, per defunció de la parella (legal o de fet), fills, pares i germans d'un o altre component de la parella, i avis.
- d) Per malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica de la parella (legal o de fet), fills, pares i germans d'un o altre component de la parella, i avis: dos dies laborables, que seran quatre dies naturals en el supòsit de que succeeixi fora de la localitat on resideix el treballador ja més de cent quilòmetres d'ella.
- e) Per adopció i paternitat, tres dies laborables.
- f) Per trasllat de domicili, dos dies laborables.
- g) Pel temps màxim de 60 hores a l'any per concurrència a exàmens parcials o finals en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ciència per a l'obtenció d'un títol acadèmic, o per concurrència a oposicions per a ingressar en cossos de funcionaris públics.
- h) Pel temps necessari per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprenent l'exercici de sufragi actiu, la citació davant de qualsevol tribunal o jutjat com a testimoni o jurat, la citació davant els tribunals i jutjats socials com a demandant si prospera la reclamació. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i la seva compensació econòmica; en els altres casos, la durada serà la necessària i sempre que tal compliment no pugui efectuar-se fora de l'horari de treball.

i) Per a realitzar funcions sindicals o de representació de personal, en els termes que estableix aquest Conveni col·lectiu i en altres disposicions legals o convencionals.

j) Pel temps necessari, fins a un màxim de tres hores diàries, per assistència a consulta mèdica d'especialista de la seguretat social. Per altres consultes mèdiques s'estableix un màxim de 18 hores a l'any amb el mateix límit de tres hores diàries.

k) Pel temps necessari, per a tractaments mèdics especials i necessaris del treballador i de la seva parella.

l) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació a el part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.

m) Dos dies per any natural per a assumptes propis, havent d'avisar amb la major antelació possible i sense necessitat de justificació posterior.

2.- Així mateix, les persones treballadores tindran dret a una pausa d'una hora de treball que podrà dividir en dues fraccions quan ho destini a lactància d'un fill menor de nou mesos, podent substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora o acumular-lo en jornades completes. En aquest últim cas, el nombre de jornades a gaudir per la total acumulació serà de 13 dies efectius de treball.

Article 14. Prestacions complementàries per incapacitat temporal, mort i invalidesa.

Millora de les prestacions de IT

El treballador/a en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia comuna amb hospitalització, tindrà dret, mentre duri l'hospitalització, a la percepció de el 100% del seu salari a partir del primer dia i fins a un límit màxim de 180 dies de durada.

En cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna, el treballador/a tindrà dret a les següents percepcions: del primer al quinze dia, les establertes per la llei a càrrec de l'empresari. Del setze al seixanta, el 75% del salari, i del seixanta -primer a endavant i fins a un límit màxim de dotze mesos de durada, el 85% de l'esmentat salari.

Assegurança d'accidents

L'empresa ha de concertar una pòlissa d'assegurança individual o col·lectiva que garanteixi als seus treballadors, a partir de el moment d'alta a l'empresa, la percepció de setze mil cinc-cents EUR (16.500 EUR) per a si o per als seus beneficiaris, que cobreixi els riscos de mort o invalidesa permanent en els graus d'absoluta i total per a la professió habitual esdevinguts per accident de treball.

Capítol IV Contractació i manteniment de l'ocupació

Article 15. Modalitats de contractació.

1.- L'accés a el lloc de treball es produirà mitjançant contracte de treball acollit a qualsevol de les modalitats de contractació vigents en el moment de signar el conveni, amb les següents peculiaritats:

a) Per a determinar el tipus de contracte es respectarà escrupolosament el principi de causalitat.

b) L'empresa es compromet a optar majoritàriament per la contractació de caràcter indefinit.

2.- Les possibles noves modalitats de contractació que es puguin establir per disposició legal s'han de revisar, i si escau adaptades a aquest Conveni, per la Comissió Mixta Paritària descrita en el seu article 5 i segons el que disposa el mateix.

Article 16. Control de la contractació.

Tots els contractes de treball que es realitzin hauran de ser per escrit, quedant-se el nou treballador contractat amb una còpia del mateix.

L'empresa remetrà, a la representació dels treballadors, còpia bàsica de tots els contractes que se celebrin, així com la notificació de les pertinents pròrrogues i de les denúncies que corresponguin als contractes. Tot això, en el termini màxim de deu dies naturals a partir de la celebració dels contractes, les pròrrogas i les denúncies.

Article 17. Període de prova.

El període de prova per al personal de nou ingrés serà de vuit mesos pels els titulats i de sis mesos per als altres treballadors. En el supòsit dels contractes temporals de durada determinada concertats per temps no superior a sis mesos, el període de prova no podrà excedir d'un mes.

Durant el període de prova, el treballador té els drets i obligacions corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que ocupi. Així mateix, durant aquest període, tant el treballador com l'empresa poden, respectivament, desistir de la prova o procedir al re in "del contracte sense necessitat de previ avís.

Capítol V Classificació professional

Article 18. Classificació professional.

Sense perjudici de la movilitat funcional i polivalència dels grups professionals, els treballadors i les treballadores de l'empresa Rozenfood Restauració SL, es classificaran d'acord amb les activitats professionals pactades i/o, si s'escau, executades, i les normes que s'estableixen en aquest sistema de classificació professional.

Amb caràcter general la persona contractada desenvoluparà les tasques pròpies del seu grup professional, així com tasques suplementàries i/o auxiliars precises que integren el procés complet de el qual formin part.

Quan s'ocupin habitualment i dins de les condicions estipulades en aquest Conveni, funcions pròpies de dos o més grups professionals, la classificació es realitzarà en virtut de les funcions més prevalents.

A l'efecte d'aquest Conveni, i d'acord amb l'article 22.2 de l'Estatut dels Treballadors, s'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions, i contingut general de la prestació.

L'aptitud professional és el resultat de la ponderació global de, entre altres, els següents factors:

Responsabilitat. Capacitat de direcció. Si és el cas, titulacions.

Els treballadors de Rozenfood Restauració s'enquadraran en els següents grups professionals, tenint en compte que els treballadors enquadrats en un grup superior realitzen tots els treballs propis dels grups inferiors i més realitzen altres tasques addicionals:

Article 19. Relació de llocs de treball.

Grup professional I: Personal de direcció

Nivell 10 - Encarregat/a de sala: Aquell personal de l'empresa que té la funció en l'ordenació i organització de la sala, podent seleccionar personal, organitzar torns i horaris, dirigir el treball en sala, control de caixa i altres relacionats.

Nivell 11 - Cap de cuina: Són treballadors amb coneixements específics en direcció i gestió de cuina. Realitzaran treballs com a cuiner així com els relacionats amb la gestió, organització i direcció de la cuina i el seu personal.

Grup professional II: Personal de producció

Nivell 12 - Dependent: S'encarreguen, d'acord a la seva especialització, de les tasques d'atenció als clients (tant en caixa com a les sales i exteriors), servint si és el cas taules i barra i tenint cura així mateix de la neteja de la sala, recollint el servei i adequant les taules i barra.

En aquest grup estan enquadrats els treballadors amb experiència acreditada. L'acreditació s'obté havent prestat serveis en l'empresa o en empreses externes durant el termini d'un any en la categoria d'ajudant de dependent.

No obstant això, l'acumulació de l'experiència no atorga dret automàtic als ajudants de dependents a l'ascens de nivell, que quedarà circumscrit a les necessitats de l'empresa i als llocs vacants.

En el cas de nou ingrés tampoc l'experiència acreditada suposa el dret del treballador a tenir categoria de dependent, que dependrà sempre de les necessitats de cobertura de vacants de l'empresa.

Nivell 13 - Cuiner: És el personal contractat per prestar els seus serveis en cuina realitzant tasques de cuinat de productes i, si escau manteniment de l'ordre i la neteja en cuina.

Nivell 14 - Ajudant: Personal polifuncional que prestarà els seus serveis tant en sala com en cuina de forma indistinta realitzant tasques de suport a cuiners i dependents, quedant sota les seves ordres.

Serán responsables així mateix de mantenir l'ordre i la neteja de sala i cuina.

Nivell 15 - Rentaplats/marmitó: Personal contractat per realitzar les tasques auxiliars de cuina com ara neteja de vaixel·la, ordenació d'aquesta i de la resta estris de la cuina, suport a cuiner en tasques bàsiques de cuina i neteja de la cuina.

Capítol VI Retribució dels treballadors

Article 20. Composició de les retribucions.

Les retribucions dels treballadors afectats pel present Conveni seran les següents:

a) Retribució base

La seva quantia estarà en funció de el lloc de treball que s'ocupi, segons taula salarial annexa al Conveni.

d) Pagues extraordinàries

Els treballadors afectats pel present Conveni tenen dret a dues gratificacions extraordinàries, a percebre una el 15 de juliol i l'altra el 15 de desembre, en la quantia equivalent a trenta dies de retribució base. Els treballadors que hagin ingressat o cessin en el transcurs de l'any percebran les dues gratificacions extraordinàries prorratejades en funció a el temps de permanència en el lloc de treball.

L'empresa podrà establir el prorratgeig de les gratificacions extraordinàries integrant-les en les nòmines mensuals.

Article 21. Increment salarial.

Per als anys 2021-2023 es pacta una pujada salarial igual I.P.C. real més 0,2 punts que es distribuirà de forma lineal entre tots els conceptes retribuïbles del conveni.

Article 22. Percepcions no salarials peces de treball.

L'empresa proporcionarà als treballadors dos equips de roba de treball a l'any, un a la primavera i un altre a la tardor, dispensant les peces més idònies per a cada temporada.

Capítol VII Règim disciplinari laboral

Article 23. Faltes i sancions dels treballadors i les treballadores.

La direcció de l'empresa podrà sancionar els incompliments laborals en què incorrin els treballadors i les treballadores, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció de l'empresa sempre es pot revisar davant la jurisdicció competent, sense perjudici de la seva possible submissió als procediments de mediació o arbitratge establerts o que pogueessin establir-se.

Article 24. Graduació de les faltes.

Tota falta comesa per un treballador o per una treballadora es qualificarà com a lleu, greu o molt greu, atenent la seva importància, transcendència o intencionalitat, així com el factor humà de l'treballador/a, les circumstàncies concurrents i la realitat social.

Article 25. Procediment sancionador.

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita a l'treballador o treballadora fent constar la data i els fets que la motiven, qui haurà de cursar rebut o signar l'assabentat de la comunicació. Les sancions que en l'ordre laboral puguin imposar-se, s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors i treballadores en l'empresa, si n'hi ha, ha de ser informada per la direcció de l'empresa de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus. Els delegats i delegades sindicals a l'empresa, si n'hi ha, s'han d'escoltar per la direcció de l'empresa amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a un treballador/a afiliat/da a l'sindicat, sempre que aquesta circumstància consti i estigui en coneixement de l'empresa.

Article 26. Faltes lleus.

Es consideren faltes lleus:

1. Les de descuit, error o demora en l'execució de qualsevol treball que no produeixi perturbació important en el servei encomanat, cas en què és qualificada com a falta greu.
2. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en la incorporació a la feina, de fins a trenta minuts, durant el període de trenta dies, sempre que d'aquests retards no es derivin greus perjudicis per al treball o obligacions que l'empresa li tingui encomanades, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
3. No comunicar a l'empresa amb la major celeritat possible, el fet o motiu de l'absència a la feina quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants d'aquesta absència.

4. L'abandonament sense causa justificada de la feina, encara que sigui per breu temps o finalitzar anticipadament el mateix, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no es derivin greus perjudicis per al treball, en aquest cas es considerarà falta greu .

5. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material.

6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.

7. Les discussions amb altres treballadors o treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no estiguin en presència de públic.

8. Portar la uniformitat o roba de treball exigida per l'empresa de manera descuidada.

9. La falta de netedat ocasional durant el servei.

10. Faltar un dia a la feina sense la deguda autorització o causa que ho justifiqui, sempre que d'aquesta absència no se'n derivin greus perjudicis en la prestació de servei.

11. Romandre al local de l'empresa un cop finalitzada la jornada de treball.

12. No registrar l'inici i finalització de la jornada, així com els períodes de descans en el sistema de control horari de l'empresa

Article 27. Faltes greus.

Són considerades faltes greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació a la feina comeses en el període de trenta dies. O bé, una sola falta de puntualitat superior a trenta minuts, o aquella de la qual es derivin greus perjudicis o trastorns per al treball, considerant-se com a tal, la que provoqui retard en l'inici d'un servei a el públic.

2. Faltar dos dies a la feina durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències no es derivin greus perjudicis en la prestació de servei.

3. L'abandonament de la feina o acabament anticipat, sense causa justificada, per temps superior a trenta minuts, entre una i tres ocasions en trenta dies.

4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar a l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determinaria la qualificació com a falta molt greu.

5. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o personal delegat de la mateixa, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i la informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués pèrdua evident per al treball o de la mateixa es derivés perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors/es, podria ser qualificada com a falta molt greu.

6. Descuit important en la conservació dels gèneres o articles i materials de l'establiment corresponent.

7. Simular la presència d'un altre treballador/a, fixant o signant per ell/a.

8. Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors/es en presència de públic o que transcendeixi a aquest.

9. Emprar per a ús propi articles, estris i peces de l'empresa, llevat que hi hagi autorització.

10. Assistir o romandre en el treball sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de treball; o fora d'ell mateix, vestint uniforme de l'empresa. Si aquestes circumstàncies són reiterades, podrà ser qualificada de falta molt greu, sempre que hi hagi hagut advertència o sanció. El treballador/a que estant sota els efectes abans citats provoqui en hores de treball o en les instal·lacions de l'empresa algun altercat amb clients, empresari o directius, o altres treballadors/es, la falta comesa en aquest supòsit serà qualificada com a molt greu.

11. La inobservança durant el servei de la uniformitat o roba de treball exigida per la empresa.

12. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes, sempre que d'aquesta conducta no es derivi un especial perjudici per a l'empresa o treballadors/es, en aquest cas es qualificarà com a falta molt greu.

13. No complir amb les instruccions de l'empresa en matèria de servei, manera d'efectuar o no emplenar els informes de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta es considerarà falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertència o sanció.

14. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut en el treball, manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin d'aplicació a la feina que es realitza a l'activitat d'hostaleria; i en particular, la manca de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut en el treball.

15. La imprudència durant el treball que pogués implicar risc d'accident per a sí mateix, o per a altres treballadors/es o terceres persones o risc d'avaría o dany material de les instal·lacions de l'empresa. La reiteració en aquestes imprudències es podrà qualificar com a falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertència o sanció.

16. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de manera habitual durant el servei.

17. La manca de netedat, sempre que hi hagi hagut advertència o sanció que sigui de tal índole que produeixi queixa justificada dels treballadors/es o de públic.

18. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent-hi hagut advertència o sanció.

19. La utilització per part del treballador o treballadora, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresari, per a ús privat a personal, aliè a l'activitat laboral i professional per la que està contractat i per a la qual se li han proporcionat aquestes herramentas de treball. Quan aquesta utilització resulti a més abusiva i contrària a la bona fe, podrà ser qualificada com a falta molt greu.

20. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o personal delegat de la mateixa, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les rel·levants als protocols de producció i neteja i manteniment dels locals segons la formació i la informació rebuda. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués perdudes evidents per al treball o de la mateixa es derivés perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors, podria ser qualificada com a falta molt greu.

21.- La utilització de dispositius de comunicació electrònica o telèfons mòbils personals durant la jornada de treball. Els treballadors i treballadores de l'empresa han de deixar-los a la taquilla i només podran ser utilitzats durant els temps de descans de personal.

22. La invitació d'amistats a assistir als locals de l'empresa durant el temps de treball. En aquest sentit es considerarà falta greu la distracció de l'empleat durant la seva jornada de treball per estar conversant amb persones que formen part del seu cercle d'amistat.

Article 28. Faltes molt greus.

Són considerades faltes molt greus:

1. Tres o més faltes d'assistència a la feina, sense justificar, en el període de trenta dies, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos o vint durant un any.
2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o treballadores o qualsevol altra persona a el servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer, a les instal·lacions de l'empresa negociacions de comerç o indústria pel seu compte o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.
4. El robatori, furt o malversació comesos dintre de l'empresa.
5. Violar el secret de la correspondència, documents o dades reservades de l'empresa, o revelar, a persones estranyes a la mateixa, el contingut d'aquests.
6. Els maltractaments de paraula o d'obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració a l'empresari, persones delegades per aquest, així com la resta de treballadors/es i públic en general.
7. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball normal o pactat.
8. Provocar o originar freqüents renyines i baralles amb els altres treballadors o treballadores.
9. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador o la treballadora per no assistir a la feina, entenent com a tal quan el treballador/a en la situació d'incapacitat temporal realitzi treballs de qualsevol tipus per compte propi o aliè, així com tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent que comporti una prolongació de la situació de baixa.
10. Els danys o perjudicis causats a les persones, incloent a el mateix treballador/a, a l'empresa o a les seves instal·lacions, persones, per la inobservança de les mesures sobre prevenció i protecció de seguretat en el treball facilitades per l'empresa.
11. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos des de la primera i hagués estat advertida o sancionada.
12. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti a el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
13. L'assetjament moral, així com el realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a l'empresari o les persones que treballen a l'empresa.

Article 29. Classes de sancions.

Classes de sancions

1. L'empresa podrà aplicar per la comissió de faltes molt greus qualsevol de les sancions previstes en aquest article i a les greus les previstes en els apartats A) i B).

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, són les següents:

A) Per faltes lleus

1. Amonestació.
2. Suspensió de sou i feina fins a dos dies.

B) Per faltes greus

Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

C) Per faltes molt greus:

1. Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies.
2. Acomiadament disciplinari.

2. El compliment efectiu de les sancions de suspensió d'ocupació i sou, a l'objecte de facilitar la intervenció dels òrgans de mediació o conciliació pre processals, s'haurà de dur a terme dins dels terminis màxims següents:

Les de fins a 2 dies de suspensió de sou i feina, dos mesos a comptar de l'endemà de la data de la seva imposició.

Les de 3 a 15 dies de suspensió d'ocupació i sou, quatre mesos. Les de 16 a 60 dies de suspensió d'ocupació i sou, sis mesos.

En la comunicació escrita d'aquestes sancions l'empresa haurà de fixar les dates de compliment de la suspensió d'ocupació i sou.

Les situacions de suspensió legal del 'contracte de treball i els períodes d'inactivitat laboral dels treballadors / es fixos discontinus, suspendran els terminis anteriorment establerts.

Article 30. Prescripció.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint, i les molt greus als seixanta a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

En els supòsits previstos en les faltes tipificades en aquest capítol, en les quals es produeix reiteració en impuntualitat, absències o abandons injustificats en un període de trenta dies, el deu a quo de la prescripció regulada en aquest article es computaran a partir de la data de la comissió de l'última falta.

Els terminis establerts per a l'apreciació de la reincidència en la comissió de les faltes tipificades com a greus o molt greus, s'interrompran durant els períodes d'inactivitat dels treballadors fixos-discontinus.

DRET SUPLETORI

En el no previst en el present Conveni col·lectiu s'estarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors, en el conveni col·lectiu d'hostaleria i en la resta de les disposicions legals vigents.

Disposició addicional

L'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, ha d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que haurà de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors/es en els termes establerts a l'art. 85.1 de l'TRET.

Disposició transitòria

Les clàusules incorporades en el present Conveni tindran eficàcia pràctica a partir de la data 1 de gener de 2020.

Disposició final

Ambdues parts es comprometen a l'escrupolós compliment del pactat en el Conveni durant la vigència d'aquest. Qualsevol qüestió litigiosa de caràcter laboral, que no hagi pogut solucionar-se en el si de l'empresa a través de la negociació interna, pot sotmetre lliurement, per la part que es consideri perjudicada, a la tramitació de les vies legals que es considerin pertinents

ANNEX I

Taula retributiva 2020

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO BRUTO MES	PAGA EXTRAORDINARIA JUNIO	PAGA EXTRAORDINARIA DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
NIVEL 10	1.000,00	1.000,00	1.000,00	14.000,00
NIVEL 11	1.000,00	1.000,00	1.000,00	14.000,00
NIVEL 12	950,00	950,00	950,00	13.300,00
NIVEL 13	950,00	950,00	950,00	13.300,00
NIVEL 14	900,00	900,00	900,00	12.600,00
NIVEL 15	900,00	900,00	900,00	12.600,00

CASTELLANO

Traducción del texto original aportada por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ROZENFOOD RESTAURACIÓ SL PARA EL PERIODO DEL 16.12.2019 AL 31.12.2023.

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio colectivo se concierta entre la empresa Rozenfood Restauración SL y la representación legal de los trabajadores, representada por la Comisión Negociadora del Convenio.

Artículo 2. Objeto y ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Rozenfood Restauración y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios a la empresa.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 16 de diciembre del 2019 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiera denuncia expresa de una de las partes con antelación de dos meses como mínimo a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Esta denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la empresa y por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en todas las materias que sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que se puedan establecer durante su vigencia.
- Las que le sean asignadas en el presente Convenio colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta se resolverán en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción que prevé la ley.

Se designará una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecer procedimientos y plazos de actuación de esta Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en el seno a los sistemas no judiciales de solución de los conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET.

Artículo 7. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán dejar de aplicar las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo al desarrollo de un periodo de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que hay las causas justificativas de la no aplicación y aquel sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que sea aplicable

un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo y a la autoridad laboral

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera llegado a un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña

El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario.

Artículo 8. Denuncia y revisión.

A partir del 31 de diciembre de 2023 el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a dicha fecha de vencimiento.

Capítulo II Tiempo de trabajo

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada laboral pactada en cómputo anual para los cuatro años de vigencia del Convenio es de 1791 horas de trabajo efectivo, que se trabajarán a razón de 40 horas semanales.

La jornada laboral podrá tener carácter de continuada o partida:

- a) Continua: Se dispondrá de un descanso de 20 minutos para cualquier jornada superior a cinco horas.
- b) Partida: Los turnos tendrán un máximo de 5 horas y un mínimo de 3 horas. El descanso entre turno y turno tendrá una duración mínima de hora y media.

Artículo 10. Vacaciones anuales.

- 1.- Todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. Aquellos que no lleven un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional.
- 2.- La empresa está obligada a publicar antes del 15 de enero de cada año un calendario de vacaciones y de fiestas no recuperables. El calendario se realizará de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.
- 3.- La incapacidad temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de estas incidencias. La empresa de acordar con los interesados la fecha de disfrute de las vacaciones pendientes por estas causas.

Artículo 11. Calendario laboral y descanso semanal.

- 1.- El calendario laboral, condicionado por el señalado en el presente artículo y en los dos anteriores, será elaborado de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores
- 2.- Los días festivos trabajados, superada la jornada anual, serán compensados con un día de descanso por cada día festivo trabajado.
- 3.- En este calendario se especificarán los diferentes turnos de vacaciones en el que los trabajadores deberán adscribir según normativa que deberá ser elaborada en el seno de la

Comisión Paritaria descrita en el artículo 6 del presente Convenio, normativa en la que serán criterios prioritarios para la elección de turno la antigüedad en la empresa. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo de domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será de al menos dos días ininterrumpidos.

La empresa debe procurar que los trabajadores que no tengan un día fijo para realizar su descanso semanal, al menos efectúen dicho descanso en domingo como mínimo una vez al mes.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes. En todo caso, la representación de los trabajadores tendrá conocimiento, en el plazo máximo de cinco días laborables, de la realización de estas horas.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuir económicamente. Su número no podrá ser superior a ochenta 80 al año por trabajador/a, siempre que se abonen.

Su valor, en el caso de que sean abonadas, será el de la hora ordinaria.

Capítulo III Permisos, licencias, incapacidad temporal y maternidad

Artículo 13. Licencias retribuides.

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho.
- b) Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos del 'trabajador o de su pareja (legal o de hecho).
- c) Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en el supuesto de que suceda fuera de la localidad donde reside el trabajador y más de cien kilómetros de ella, por fallecimiento de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos.
- d) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos: dos días laborables, que serán cuatro días naturales en el supuesto de que suceda fuera de la localidad donde reside el trabajador ya más de cien kilómetros de ella.
- e) Por adopción y paternidad, tres días laborables.
- f) Por traslado de domicilio, dos días laborables.
- g) Por el tiempo máximo de 60 horas al año por concurrencia a exámenes parciales o finales en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, o por concurrencia a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos.
- h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo, la citación ante cualquier tribunal o juzgado como testigo o jurado, la citación ante los tribunales y juzgados sociales como

demandante si prospera la reclamación. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica; en los demás casos, la duración será la necesaria y siempre que tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos en este Convenio colectivo y en otras disposiciones legales o convencionales.

j) Por el tiempo necesario, hasta un máximo de tres horas diarias, por asistencia a consulta médica de especialista de la seguridad social. Para otras consultas médicas se establece un máximo de 18 horas al año con el mismo límite de tres horas diarias.

k) Por el tiempo necesario, para tratamientos médicos especiales y necesarios del trabajador y de su pareja.

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

m) Dos días por año natural para asuntos propios, teniendo que avisar con la mayor antelación posible y sin necesidad de justificación posterior.

2.- Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividirse en dos fracciones cuando lo destine a lactancia de un hijo menor de nueve meses, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora o acumularlo en jornadas completas. En este último caso, el número de jornadas a disfrutar por la total acumulación será de 13 días efectivos de trabajo.

Artículo 14. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal, muerte e invalidez.

Mejora de las prestaciones de IT

El trabajador/a en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización, tendrá derecho, mientras dure la hospitalización, a la percepción del 100% de su salario a partir del primer día y hasta un límite máximo de 180 días de duración.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, el trabajador / a tendrá derecho a las siguientes percepciones: del primero al decimoquinto día, las establecidas por la ley a cargo del empresario. De el decimosexto al sesenta, el 75% del salario, y del sesenta -primero en adelante y hasta un límite máximo de doce meses de duración, el 85% de dicho salario.

Seguro de accidentes

La empresa concertará una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores, a partir del momento de alta en la empresa, la percepción de dieciséis mil quinientos EUR (16.500 EUR) para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de muerte o invalidez permanente en los grados de absoluta y total para la profesión habitual ocurridos por accidente de trabajo.

Capítulo IV Contratación y mantenimiento del empleo

Artículo 15. Modalidades de contratación.

1.- El acceso a el puesto de trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en el momento de firmar el Convenio, con las siguientes peculiaridades:

a) Para determinar el tipo de contrato se respetará escrupulosamente el principio de causalidad.

b) La empresa se compromete a optar mayoritariamente por la contratación de carácter indefinido.

2.- Las posibles nuevas modalidades de contratación que puedan establecerse por disposición legal deben revisar, y en su caso adaptadas a este Convenio, por la Comisión Mixta Paritaria descrita en su artículo 5 y según lo dispuesto en el mismo.

Artículo 16. Control de la contratación.

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito, quedándose el nuevo trabajador contratado con una copia del mismo.

La empresa remitirá, a la representación de los trabajadores, copia básica de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos. Todo ello, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de la celebración de los contratos, las prórrogas y las denuncias.

Artículo 17. Periodo de prueba.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de ocho meses por los titulados y de seis meses para los demás trabajadores. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que ocupe. Asimismo, durante este periodo, tanto el trabajador como la empresa pueden, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la re in "del 'contrato sin necesidad de previo aviso.

Capítulo V Clasificación profesional

Artículo 18. Clasificación profesional.

Sin perjuicio de la movilidad funcional y polivalencia de los grupos profesionales, los trabajadores y las trabajadoras de la empresa Rozenfood Restauración SL, se clasificarán de acuerdo con las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas, y las normas que establecen en este sistema de clasificación profesional.

Con carácter general la persona contratada desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que formen parte.

Cuando se ocupen habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este Convenio, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más prevalentes.

A los efectos de este Convenio, y de acuerdo con el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de la prestación.

La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de, entre otros, los siguientes factores:

Responsabilidad. Capacidad de dirección. En su caso, titulaciones.

Los trabajadores de Rozenfood Restauración encuadran en los siguientes grupos profesionales, teniendo en cuenta que los trabajadores encuadrados en un grupo superior realizan todos los trabajos propios de los grupos inferiores y más realizan otras tareas adicionales:

Artículo 19. Relación de puestos de trabajo.

Grupo Profesional I: Personal de dirección

Nivel 10 - Encargado/a de sala: Aquel personal de la empresa que tiene la función en la ordenación y organización de la sala, pudiendo seleccionar personal, organizar turnos y horarios, dirigir el trabajo en sala, control de caja y otros relacionados .

Nivel 11 - Jefe/a de cocina: Son trabajadores con conocimientos específicos en dirección y gestión de cocina. Realizarán trabajos como cocinero así como los relacionados con la gestión, organización y dirección de la cocina y su personal.

Grupo Profesional II: Personal de producción

Nivel 12 - Dependiente: Se encargan, de acuerdo a su especialización, de las tareas de atención a los clientes (tanto en caja como en las salas y exteriores), sirviendo en su caso mesas y barra y cuidando asimismo de la limpieza de la sala, recogiendo el servicio y adecuando las mesas y barra.

En este grupo están encuadrados los trabajadores con experiencia acreditada. La acreditación se obtiene habiendo prestado servicios en la empresa o en empresas externas durante el plazo de un año en la categoría de ayudante de dependiente.

Sin embargo, la acumulación de la experiencia no otorga derecho automático a los ayudantes de dependientes al ascenso de nivel, que quedará circunscrito a las necesidades de la empresa y los puestos vacantes.

En el caso de nuevo ingreso tampoco la experiencia acreditada supone el derecho del trabajador a tener categoría de dependiente, que dependerá siempre de las necesidades de cobertura de vacantes de la empresa.

Nivel 13 - Cocinero: Es el personal contratado para prestar sus servicios en cocina realizando tareas de cocinado de productos y, en su caso el mantenimiento del orden y la limpieza en cocina.

Nivel 14 - Ayudante: Personal polifuncional que prestará sus servicios tanto en sala como en cocina de forma indistinta realizando tareas de apoyo a cocineros y dependientes, quedando bajo sus órdenes.

Serán responsables asimismo de mantener el orden y la limpieza de sala y cocina.

Nivel 15 - Lavavajillas/marmitón: Personal contratado para realizar las tareas auxiliares de cocina tales como limpieza de vajilla, ordenación de ésta y del resto utensilios de la cocina, apoyo a cocinero en tareas básicas de cocina y limpieza de la cocina.

Capítulo VI Retribución de los trabajadores

Artículo 20. Composición de las retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio serán las siguientes:

a) Retribución base

Su cuantía estará en función del puesto de trabajo que se desempeñe, según tabla salarial anexa al Convenio.

d) Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, a percibir una el 15 de julio y la otra el 15 de diciembre, en la cuantía equivalente a treinta días de retribución base. Los trabajadores que hayan ingresado o cesen en el transcurso del año percibirán las dos gratificaciones extraordinarias prorrateadas en función a el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo

La empresa podrá establecer el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias integrándolas en las nóminas mensuales.

Artículo 21. Incremento salarial.

Para los años 2021-2023 se pacta una subida salarial igual I.P.C. real más 0,2 puntos que se distribuirá de forma lineal entre todos los conceptos retribuíbles del convenio.

Artículo 22.- Percepciones no salariales piezas de trabajo

La empresa proporcionará a los trabajadores dos equipos de ropa de trabajo al año, uno en primavera y otro en otoño, dispensando las piezas más idóneas para cada temporada.

Capítulo VII Régimen disciplinario laboral

Artículo 23. Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, 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 siempre se puede revisar ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 24. Graduación de las faltas.

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

Artículo 25. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador 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 o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si lo hay, debe ser informada por la dirección de la empresa de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si las hay, se deben escuchar por la dirección de la empresa con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador/a afiliado/a al sindicato, siempre que esta circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 26. Faltas leves.

Se consideran 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 es calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en este caso 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 menos 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 treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en este 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 o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no estén en presencia de 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 un día al trabajo sin la debida autorización o causa que lo justifique, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación de servicio.

11. Permanecer en el local de la empresa una vez finalizada la jornada de trabajo.

12. No registrar el inicio y finalización de la jornada, así como los períodos de descanso en el sistema de control horario de la empresa

Artículo 27. Faltas graves.

Son consideradas faltas graves:

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

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

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta 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 según la formación y la información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o de la misma 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 o artículos y materiales del establecimiento correspondiente.

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 de público o que trascienda a éste.

9. Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, salvo autorización.

10. 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 de él mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si estas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de 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 a muy grave.

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

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de esta conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/as, en este caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, manera de efectuar 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 en el trabajo que se realiza 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 mismo. o 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 limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción que sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores/as o de público.

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

19. La utilización por parte del trabajador, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado estas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

20. 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 del protocolo de producción y limpieza y mantenimiento de los locales según la formación y la información recibida. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase pérdidas evidentes para el trabajo o

de la misma se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

21.- La utilización de dispositivos de comunicación electrónica o teléfonos móviles personales durante la jornada de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa deben dejarlos en la taquilla y sólo podrán ser utilizados durante los tiempos de descanso de personal.

22. La invitación de amistades a asistir a los locales de la empresa durante el tiempo de trabajo. En este sentido se considerará falta grave la distracción del empleado durante su jornada de trabajo para estar conversando con personas que forman parte de su círculo de amistad.

Artículo 28. Faltas muy graves.

Son consideradas faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquier otra persona a el 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 la empresa.
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 dentro de la empresa.
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 estos
6. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como el resto de trabajadores/as y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y peleas con los otros trabajadores o trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador 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 a el mismo trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa .
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente a el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, 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.

Artículo 29. Clases de sanciones.

Clases de sanciones

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y en 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 hasta dos días.

B) Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta 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 cabo dentro de los plazos máximos:

Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su imposición.

Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses. Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis 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 y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores/as fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 30. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

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

Los plazos establecidos para la apreciación de la reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas como graves o muy graves, se interrumpirán durante los períodos de inactividad de los trabajadores fijos-discontinuos.

DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio colectivo de hostelería y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

Disposición adicional

La empresa está obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, debe adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en los términos establecidos en el art. 85.1 del TRET.

Disposición transitoria

Las cláusulas incorporadas en el presente Convenio tendrán eficacia práctica a partir de la fecha 1 de enero de 2020.

Disposición final

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa a través de la negociación interna, puede someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, la tramitación de las vías legales que se consideren pertinentes.

ANEXO I

Tabla retributiva 2020

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO BRUTO MES	PAGA EXTRAORDINARIA JUNIO	PAGA EXTRAORDINARIA DICIEMBRE	BRUTO ANUAL
NIVEL 10	1.000,00	1.000,00	1.000,00	14.000,00
NIVEL 11	1.000,00	1.000,00	1.000,00	14.000,00
NIVEL 12	950,00	950,00	950,00	13.300,00
NIVEL 13	950,00	950,00	950,00	13.300,00
NIVEL 14	900,00	900,00	900,00	12.600,00
NIVEL 15	900,00	900,00	900,00	12.600,00

Barcelona, 4 de juny de 2020

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