

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

11899 *Resolución de 2 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Establiments Viena, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Establiments Viena, S.A. (Código de convenio nº: 90103130012018), que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 2018, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los representantes legales de los trabajadores, en representación de los mismos, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de agosto de 2018.–La Directora General de Trabajo, Concepción Pascual Lizana.

CONVENIO COLECTIVO DE ESTABLIMENTS VIENA, S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito-Vigencia-Duración-Prórroga

Artículo 1. *Ámbito funcional, personal y geográfico*

El presente Convenio resultará aplicable a todos los centros de trabajo de la empresa «Establiments Viena, SA» ubicados en el territorio español.

En consecuencia, su aplicación tendrá ámbito Estatal y afectará a toda la plantilla de la misma.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en el art. 1.3 y art. 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores (relaciones laborales especiales).

Artículo 2. *Vigencia, duración, prórroga y publicidad del convenio*

Este convenio entrará en vigor el día 01 de junio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, por lo que tendrá una duración de 4 años y 7 meses.

El convenio se entenderá tácitamente prorrogado por sucesivos períodos de una anualidad si no es objeto de denuncia por cualquiera de las partes, para su rescisión o

para su revisión. La denuncia deberá efectuarse por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

La empresa expondrá en el tablón de anuncios de los centros de trabajo un ejemplar completo del texto de este convenio así como las resoluciones que adopte la Comisión Paritaria. Esta exposición en el tablón podrá complementarse con la publicación del texto del Convenio en la página web o portal del empleado.

CAPÍTULO II

Prelación de normas. Absorción y compensación. Vinculación a la totalidad

Artículo 3. *Prelación de normas.*

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

En lo no previsto o dónde pueda haber pacto entre las partes, con carácter supletorio, serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente de aplicación general, entre ellas el V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) vigente en este momento. No será de aplicación, ni con carácter supletorio, la normativa o convenios de ámbito geográfico inferior al del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH).

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

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.

Las mejoras retributivas o de condiciones de trabajo que se puedan promulgar en el futuro por medio de disposición legal o reglamentaria del Estado sólo tendrán eficacia y se aplicarán si, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superan las condiciones de este convenio, también valoradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Este convenio ha sido negociado por una parte la dirección de la empresa y por la otra la representación legal de los Trabajadores.

1. Se constituye la Comisión Paritaria prevista en el artículo 87.1 y 88.1 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por 9 miembros por la representación empresarial, y el mismo número por la representación social.

2. La composición personal de la Comisión Paritaria se fijará mediante anexo al presente Convenio a través de un acta suscrita por las partes en la misma fecha de firma del presente Convenio.

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.
- 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.

– Intervención en los procesos de inaplicación de condiciones del convenio, cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, en los términos y con el alcance previsto en el artículo 82.3º del Estatuto de los Trabajadores.

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

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. 82.3º del Estatuto de los Trabajadores. Las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo pactadas en este convenio, diferentes a las salariales, la Comisión Paritaria se someterá a los procedimientos de solución de conflictos contemplados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC V).

La empresa tendrá que acreditar de forma objetiva la dificultad de la situación económica u organizativa, aportando la documentación necesaria. Igualmente tendrá que respetar un informe de la representación legal de los trabajadores.

En caso de desacuerdo ambas partes se someterán a los procedimientos de solución de conflictos contemplados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC V).

CAPÍTULO IV

Condiciones retributivas

Sección 1.ª Estructura retributiva

Artículo 6. *Estructura de las retribuciones.*

La estructura retributiva de la empresa es la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Complementos generales.
- c) Complementos individuales.
- d) Complementos no salariales.

A efectos retributivos, todo el personal afectado por este convenio quedará adscrito a los distintos Grupos Profesionales y Niveles Salariales que componen la tabla salarial del anexo I.

Artículo 7. *Aumento y revalorización de las condiciones retributivas del convenio.*

Las trabajadoras/es están adscritos en los tipos de centros de trabajo siguientes:

1. Oficinas.
2. Fabrica Carne, Fábrica Pan, Almacén.
3. Restaurantes Comida Moderna/Bocadillos.

Con efectos desde el día 1 de junio de 2017 y hasta el día 31 de diciembre de 2018, los salarios de aplicación serán los que figuran en la tabla salarial Anexa I que representan un incremento del 2,3%.

Incremento año 2019: Con efectos del día 1 de enero de 2019 y hasta 31 de diciembre de 2019, se aplicará un incremento del IPC interanual estatal de enero 2018 a diciembre 2018 más un 0,05% sobre los conceptos salario base, plus ropa, plus movilidad, plus dedicación y, para los trabajadores adscritos a oficinas, obrador almacén y panificadora, se aplicará también sobre el plus central.

Incremento años 2020: Con efectos desde el día 1 de enero de 2020 y hasta 31 de diciembre de 2020 se aplicará un incremento del IPC interanual estatal de enero 2019 a

diciembre 2019 más 0,1%, sobre los conceptos salario base, plus ropa, plus movilidad, plus dedicación y, para los trabajadores adscritos a oficinas, obrador almacén y panificadora, se aplicará también sobre el plus central.

Incremento años 2021: Con efectos desde el día 1 de enero de 2021 y hasta 31 de diciembre de 2021 se aplicará un incremento del IPC interanual estatal de enero 2020 a diciembre 2020 más 0,2%, sobre los conceptos salario base, plus ropa, plus movilidad, plus dedicación y, para los trabajadores adscritos a oficinas, obrador almacén y panificadora, se aplicará también sobre el plus central.

Sección 2.^a Salario base

Artículo 8. *Salario base.*

1. 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 y festivos.

2. Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial percibirán este concepto en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

3. El salario base, mensual o diario, será el que se indica en la tabla salarial del Anexo I para cada uno de los Grupos profesionales existentes en la empresa.

Sección 3.^a Complementos generales del salario

Artículo 9. Prima 1%.

Artículo 10. Plus Central.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Artículo 13. Plus Nocturnidad.

Artículo 9. *Prima 1% Locales*

Las/los trabajadoras/es adscritos a los centros de trabajo Restaurantes Comida Moderna/ Bocadoillos con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa tendrán derecho a percibir un concepto retributivo de carácter variable y como incentivo de ventas consistente en el 1% de las ventas netas, que se produzcan en cada establecimiento/local por día de apertura.

Dicha prima se calculará en base a la facturación diaria, que se dividirá por el número de horas realizadas por el total de la plantilla de más de 1 año de antigüedad existente ese día.

La cantidad resultante se multiplicará por el número de horas realizadas individualmente por cada trabajador/a y el resultado de la misma se reflejará en la nómina con la denominación de «prima 1%».

Artículo 10. *Plus Central.*

Las/los trabajadoras/es adscritos a los centros de trabajo de la Central/Oficinas y las Fabricas de Carne, Pan y Almacén tendrán derecho a percibir un concepto retributivo de carácter fijo mensual según las tablas establecidas en el Anexo II.

Dicho concepto tendrá carácter revalorizarle de conformidad con lo establecido en artículo 7 del presente Convenio.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las trabajadas superando la duración de la jornada ordinaria de cada trabajador.

2. Las horas extraordinarias serán voluntarias, salvo que sean necesarias por causa de fuerza mayor (siniestros o su prevención, averías de urgente reparación, etc.).

3. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas, a elección del trabajador, mediante su retribución, en las cuantías que se acuerdan en las tablas salariales del anexo, o mediante la concesión de disminución horaria equivalente en otros días laborables. Cuando el trabajador opte por la compensación horaria se procurará atender su interés, o bien acumulándolas a los descansos semanales, de forma que se pueda alcanzar un periodo completo de descanso de varios días consecutivos. La regularización completa de las horas extras a compensar, deberá producirse necesariamente y en forma completa dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su realización.

4. Las horas extraordinarias realizadas por aquellos trabajadores que disfrutan de su fiesta semanal, serán abonadas con un incremento del 25% sobre la hora ordinaria.

5. El número máximo de horas extraordinarias estará sujeto a los límites legales, si bien no se computarán como tales ni las horas trabajadas por causa de fuerza mayor, ni las que sean compensadas con tiempo de descanso.

Cuando las horas extraordinarias sean compensadas mediante retribución, el precio de las mismas, para cada grupo profesional, será el que se detalla en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 12. *Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.*

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a percibir sendas gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, que se harán efectivas, respectivamente, los días 15 de julio y 15 de diciembre, salvo a los trabajadores contratados a tiempo parcial, a los que se abonarán las gratificaciones prorrateadas cada vez que se les abonen las retribuciones ordinarias.

La cuantía íntegra de las gratificaciones en los centros de bocado será equivalente a 30 días de salario base, más antigüedad (actualmente recogida en el complemento Viena), más plus paga.

La cuantía íntegra de las gratificaciones en oficinas, obrador, almacén y panificadora será de 30 días de salario base, más antigüedad (actualmente recogida en el complemento Viena), más plus central, más plus paga.

Los trabajadores ingresados o cesados en el transcurso del año percibirán las gratificaciones en la cuantía proporcional que corresponda.

Artículo 13. *Nocturnidad.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana.

Las horas nocturnas realizadas por la plantilla y que estén comprendidas en la franja horaria de entre las 22 horas y 6 horas serán retribuidas de forma específica de conformidad con las franjas horarias y porcentajes fijados en la siguiente tabla:

Horarios	2018 – (%)	2019 – (%)	2020 – (%)	2021 – (%)
De 22:00 a 24:00 horas.	3	5	7	10
De 24:00 a cierre.	10	13	15	25

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 de la mañana se retribuirán aplicando el porcentaje establecido en la tabla anterior al salario ordinario. Se entiende como salario ordinario el salario base que incluye el importe del antiguo plus transporte más el complemento equipo base.

Sección 4.^a Complementos individuales del salario

- Artículo 14. Complemento Viena.
- Artículo 15. Complemento Equipo Base.
- Artículo 16. Plus Responsable Turno.

Artículo 14. *Complemento Viena*

Con la finalidad de homogeneizar conceptos salariales residuales e históricos, bajo esta denominación, el trabajador percibirá, en doce mensualidades, la suma de todas aquellas cantidades salariales que actualmente se vienen abonando bajo la denominación de:

- Prima Plancha
- Aguinaldo
- Dietas y kilometraje histórico.
- Antigüedad
- Plus noche
- Plus responsabilidad turno.

Dichos importes tendrán carácter salarial, no serán compensables ni absorbibles y no tendrán carácter revalorizable.

Artículo 15. *Complemento equipo base.*

Como consecuencia de la integración en Grupos Profesionales y la desaparición de niveles profesionales, se abonará un complemento denominado C.E.B. «complemento equipo base» en los términos establecidos en el acuerdo suscrito con la representación de los trabajadores en fecha 31 de octubre de 2016.

El «Complemento Equipo Base» tiene carácter de salario personal (complemento «ad personam»), cotizable y no será absorbible ni compensable. Asimismo, el C.E.B. se asimila al «salario base» a todos los efectos presentes y futuros, estando incluidos dichos importes en la revalorización para el cálculo de pluses, pagas extraordinarias y otros conceptos salariales.

Artículo 16. *Plus responsable de turno.*

Todos los trabajadores que realicen funciones de Responsable de Turno tendrán derecho a percibir un plus de 180 euros anuales para los trabajadores a tiempo completo y el importe proporcional para los trabajadores a tiempo parcial en función de las horas trabajadas, que se percibirá mientras el trabajador esté de alta en la empresa en el momento de pago.

Dicho importe se abonará en un pago único en el mes de marzo de cada año iniciándose el primer abono en enero del año 2019. En caso de que el Responsable de Turno asuma su cargo a mediados de año se le abonará la parte proporcional del importe. El pago dejará de percibirse en caso de que el trabajador finalice en sus funciones como Responsable de Turno.

Sección 5.^a Complementos no salariales

- Artículo. 17. Plus Movilidad.
- Artículo. 18. Plus Ropa.
- Artículo. 19. Plus Manutención.
- Artículo. 20. Dietas.
- Artículo. 21. Desplazamientos y kilometraje.

Artículo 17. *Plus movilidad.*

Al objeto de compensar los gastos que deban efectuar los empleados para desplazarse entre distintos locales o establecimientos de la empresa con medios públicos de transporte o con medios propios, así como para compensar los mayores gastos que deban soportar o el mayor tiempo invertido que puedan emplear en el supuesto de movilidad geográfica prevista en el artículo 40, se establece un plus movilidad de la cuantía lineal para todos los empleados que se indica en la tabla salarial del Anexo I.

Por su propia naturaleza compensatoria, este plus no se percibirá durante los períodos en que los empleados permanezcan en situación de incapacidad temporal.

Durante el primer año de contrato, la empresa se compromete a no realizar cambios o movilidad entre centros de trabajo de forma unilateral, motivo por el cual el presente plus movilidad sólo se percibirá por los trabajadores a partir del primer año de antigüedad en la empresa.

Artículo 18. *Plus Ropa Trabajo*

1. La empresa dispondrá la uniformidad de los trabajadores que presten servicios en sus establecimientos y demás centros de trabajo. La empresa facilitará a su cargo las distintas prendas del uniforme completo a todos los trabajadores que presten servicios al público en sus establecimientos y demás centros de trabajo.

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

3. Al objeto de compensar los gastos que deban efectuar los empleados para presentarse a su puesto de trabajo con el uniforme de trabajo individual facilitado por la empresa, según la sección del centro de trabajo a la que estén asignados, en perfecto estado de conservación, así como para compensar los mayores gastos que deban soportar por el cuidado, lavado y planchado se establece un Plus Ropa de Trabajo en la cuantía lineal para todos los empleados que se indica en la TABLA SALARIAL del Anexo I.

4. Si la prestación de trabajo es a jornada parcial, además, se prorrateará el importe diario del Plus Ropa de Trabajo en proporción al número de horas trabajadas durante la jornada.

5. La renovación de las prendas se efectuará con la periodicidad que exija su estado de presentación o su desgaste. El tiempo de vida de las prendas será de un año, excepto el chaleco, que será de dos años.

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

Artículo 19. *Plus manutención.*

Los empleados que presten servicios efectivos en los locales durante cinco horas o más al día tendrán derecho a realizar una manutención (comida o cena) en el establecimiento con cargo a la empresa, la cual percibirán como compensación salarial en especie y durante los días en que efectivamente presten sus servicios.

La mencionada manutención no podrá ser sustituida por compensación en metálico.

Artículo 20. *Dietas.*

El importe de las dietas, en los supuestos que regula el artículo 40, será la siguiente:

1. La dieta completa será de 80 euros por día. La media dieta será de 40 euros por día.

2. Se devengará la dieta completa cuando el desplazamiento obligue al empleado a pernoctar fuera de su domicilio y tampoco pueda efectuar en el mismo ni el almuerzo ni la cena.

3. La media dieta se devengará cuanto el desplazamiento obligue al empleado a efectuar fuera de su domicilio o el almuerzo o la cena.

Estas compensaciones por dietas sólo se abonarán en el supuesto de que el empleado deba atender por su cuenta el alojamiento y las colaciones. En el supuesto de que la empresa opte por compensar directamente los costes de la manutención y el alojamiento, o bien facilitándolos en sus propios establecimientos, o abonando al trabajador su precio íntegro, no se percibirán dietas, si bien, en el último supuesto, el empleado deberá justificar los gastos realizados.

Artículo 21. *Desplazamientos y kilometraje*

Los gastos de los desplazamientos que deban efectuar los empleados por razón de su trabajo serán a cargo de la empresa, mediante la compensación del coste de los billetes de los servicios de transporte que hayan utilizado.

En el supuesto de que el desplazamiento lo efectúe con medios propios de transporte se le compensarán los gastos mediante el pago de una cantidad alzada de veintidós céntimos de euro (0,22 euros) por kilómetro recorrido, en la que se hallan comprendidos todos los costes, salvo los de peaje de las autopistas, que serán compensados por su importe total, previa justificación suficiente.

Aquel trabajador/a que por necesidades de la empresa, tuviera que desplazarse a otro centro, oficinas, etc, por motivos de falta de suministro en su local o para cualquier otra gestión, si utilizase vehículo propio, la empresa abonará tanto el kilometraje como el tiempo invertido si fuese fuera de su horario laboral.

Sección 6.ª Pago de las retribuciones

Artículo 22. *Pago de las retribuciones.*

El pago de las retribuciones se efectuará como máximo el día 5 de cada mes, por medio de transferencia a la cuenta corriente designada por el empleado.

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 (I.R.P.F.), la cuota obrera del Régimen General de la Seguridad Social y cualquier otro impuesto que fuese aplicable según la legislación vigente.

La empresa entregará a cada empleado el recibo de salarios, con el detalle de sus percepciones y de las retenciones practicadas.

Como máximo a 31 de diciembre de 2018, la empresa se compromete a modificar el sistema de pago de nóminas abonando las retribuciones mensuales de los trabajadores en dos tramos: el primero como máximo el último día laborable del mes, y el segundo como máximo el día cinco del mes siguiente.

CAPÍTULO V

Condiciones del trabajo

Sección 1.ª Ingresos, contratación y ceses

Artículo 23. *Ingresos y Contratación.*

La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, el ALEH y en las disposiciones de general aplicación. La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo vigentes en cada momento, suscribiéndose siempre por escrito y comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modelos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A la finalización de los contratos temporales se abonará la indemnización legalmente establecida para cada tipo de contrato.

Artículo 24. *Período de prueba.*

El periodo de prueba podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido o de duración temporal. Deberá acordarse siempre por escrito y con sujeción a los siguientes límites:

1. En los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba de hasta 90 días para el Grupo Profesional 1, de hasta 60 días para el Grupo Profesional 2 y de hasta 45 días para el Grupo Profesional 3.

2. En los contratos temporales podrá concertarse por escrito un período de prueba de hasta 75 días para el Grupo Profesional 1, de hasta 45 días para el Grupo Profesional 2 y de hasta 30 días para el Grupo Profesional 3.

3. En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, el período de prueba podrá ser de seis meses de duración para los contratos indefinidos y de 4 meses para los contratos de duración determinada.

El período de prueba se computará siempre como días naturales.

Artículo 25. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios especificando el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, contratadas, las cuales han de ser inferiores a la jornada anual de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 60% de la jornada fijada en el contrato, teniendo en cuenta que dichas horas no se remunerarán como Horas Extraordinarias, si no como Horas Ordinarias.

Se podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias hasta del 30 % de la jornada fijada en el contrato.

Se aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras/es contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las trabajadoras/es contratadas a tiempo completo, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza del contrato.

Artículo 26. *Contratación de trabajadores discapacitados.*

Se estará a lo dispuesto en la Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y a sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad, la Orden de MTAS de 24 de julio de 2000 (BOE de 2 de agosto) y el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (BOE de 21 de febrero), que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Artículo 27. *Ceses.*

Las trabajadoras y trabajadores 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:

- a) Tres (3) meses: Grupo profesional 1.
- b) Quince (15) días: Grupo profesional 2 y 3.

El incumplimiento del plazo de preaviso conllevará la deducción en la liquidación de la cantidad equivalente a los días que faltasen para completar el plazo de preaviso correspondiente.

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 o trabajadora.

Sección 2.ª Tiempo de trabajo y calendario

Artículo 28. *Jornada.*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo para los años 2017 y 2018 será de 1800 horas de trabajo efectivo al año.

Para los años 2019, 2020 y 2021, la jornada máxima anual será de 1792 horas anuales.

Artículo 29. *Calendario.*

La Empresa elaborará anualmente un calendario laboral. La propuesta de calendario efectuada por la empresa se facilitará a la representación legal de los trabajadores dentro del plazo de 3 meses antes de que finalice el año.

Antes de su difusión, la Empresa solicitará un informe previo a la representación de los trabajadores que se deberá emitir en un plazo máximo de 15 días.

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 los horarios, turnos, fiestas y descansos y, por ello, el calendario laboral quedará circunscrito a la planificación de las vacaciones en la forma que se expone en el artículo 31.

Artículo 30. *Horarios básicos, cómputo de la jornada y distribución irregular de la jornada.*

Horarios: La distribución de horarios, turnos, fiestas y descansos se efectuará por la Dirección de cada establecimiento en función de las necesidades organizativas existentes en cada momento a fin de garantizar una adecuada atención al público.

1. La Dirección del centro publicará en el tablón de anuncios la planificación, la distribución de horarios, turnos, fiestas y descansos, así como las variaciones que se vayan produciendo en el curso del año, con una antelación mínima de 15 días procediendo a su publicación durante el día del viernes. Se conservarán los calendarios relativos a los 12 últimos meses que estarán a disposición de los RLT.

2. Los empleados/as podrán solicitar eventualmente la permuta con otro trabajador/a del horario, turno, fiesta o descanso asignado, cuando concurren circunstancias personales que justifiquen esta petición y con un plazo de preaviso de 7 días. En estos casos, la Dirección del centro valorará cada petición y la podrá autorizar o no en función de si la misma es compatible con la organización del trabajo y la legislación vigente.

Turnos:

1. El régimen de trabajo se podrá estructurar a través de jornadas completas o partidas y por medio de turnos de trabajo rotativos que cubran todo el tiempo que el establecimiento esté abierto al público o a las necesidades de suministro o de asistencia técnico-administrativa, en los centros de soporte logístico.

2. Para las jornadas partidas de 40 horas semanales y jornadas a tiempo parcial, el horario será de un mínimo de 3 horas continuadas de trabajo.

3. Los trabajadores prestarán servicios incorporados al sistema de turnos rotativos dentro de las siguientes franjas horarias:

- De 7:00 a 16 horas.
- De 11:00 a 20:00 horas.
- De 16:00 a Cierre de establecimiento.

4. Los cambios de turno de trabajo de los empleados que prestan servicios en establecimientos a jornada completa o tiempo parcial durante cinco días continuos de trabajo diario se realizarán después de los dos días de descanso semanal. En el caso de trabajadores a tiempo parcial, que trabajen menos de cinco días continuos a la semana, únicamente se podrá realizar un cambio de turno.

5. Se establece un tiempo máximo de 8 días consecutivos de trabajo efectivo.

Descansos:

1. Todos los empleados/as tienen derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos y consecutivos, salvo necesidades organizativas de fuerza mayor.

2. La jornada se iniciará con la presencia efectiva del empleado 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. La empresa podrá disponer en todo momento y en cada centro de los sistemas de control de presencia y horario que estime necesarios, y los trabajadores deberán cumplimentar los registros técnicos correspondientes (fichaje en reloj control; registro magnético por medio de tarjetas personales; etc.) que se dispondrán al efecto.

3. Se computarán como de trabajo efectivo, y, por tanto, se incluirán dentro de la jornada convenida, el descanso intermedio de 20 minutos diarios en aquellas jornadas continuadas de 5 horas o más de duración.

4. Los trabajadores que prestan servicios en establecimientos a jornada completa o 5 días continuos de trabajo diario a la semana, podrán disfrutar de su descanso semanal en fin de semana un mínimo de 8 fines de semana completos al año, sin perjuicio de los fines de semana que correspondan durante las vacaciones anuales y salvo pacto en contrario entre las partes.

Jornada irregular:

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que no se pudieran atender a las necesidades de atención al público en un centro de trabajo por concurrir circunstancias que rebasen las posibilidades horarias de los empleados del centro, la empresa podrá aplicar una distribución irregular de la jornada.

Esta facultad se entiende sin perjuicio de que las citadas necesidades puedan ser atendidas con los refuerzos de personal que se puedan aportar, si ello fuese posible y necesario, o, en su caso, con la realización de horas extraordinarias puntuales, dentro de los límites legales.

2. La distribución irregular consistirá en la prolongación de la jornada ordinaria, hasta una ampliación de horas ordinarias, cuyo número nunca superará las dos (2) horas en una misma jornada en trabajadores a tiempo completo.

3. Las horas de la jornada ampliadas que la empresa exija en la aplicación de esta distribución irregular serán compensadas mediante la disminución de un número de horas ordinarias equivalentes, a aplicar a jornadas de periodos de menor actividad. Dicha compensación horaria se negociará atendiendo el interés de cada empleado, acumulándolo a los descansos semanales, de forma que se pueda alcanzar un periodo completo de descanso de varios días consecutivos. La regularización completa de las horas de compensación, deberá producirse necesariamente y en forma completa antes del 31 de marzo del año siguiente a su realización.

4. La facultad de la empresa para implantar la distribución irregular indicada se limitará a un máximo de noventa jornadas de trabajo al año. La implantación de la jornada irregular podrá afectar a todos o parte de los empleados del centro, según las necesidades a atender.

Artículo 31. Vacaciones, duración, planificación y distribución.

1. Las vacaciones tendrán una duración anual de treinta días naturales para todos los trabajadores/as. Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el curso del año, tendrán derecho a las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

2. Las vacaciones se disfrutarán en el transcurso del año natural y en turnos rotativos de la duración y características que se indican en el siguiente apartado.

3. El sistema básico de disfrute de las vacaciones consistirá en su división en dos periodos o turnos de 14 días o 21 más 7 días naturales; en los dos supuestos anteriores más dos días sueltos que se realizaran uniéndolos a un fin de semana, para que el trabajador disfrute de al menos cuatro días de fiesta.

4. Excepcionalmente, los empleados podrán solicitar el disfrute del periodo de vacaciones en fracciones inferiores, y, si fuera compatible con la organización del trabajo del centro, se intentará acceder a tales peticiones. A estos efectos, no se podrá solicitar el disfrute de vacaciones por periodos inferiores a siete días naturales salvo que el número de días pendientes de vacaciones hasta final de año fuese inferior.

5. También se podrá disfrutar ocasionalmente, y con consentimiento del gerente del local, 30 días naturales seguidos, siempre en periodos que no coincidan con las campañas de Semana Santa, Verano y Navidad y la semana de las fiestas locales.

6. La Dirección y la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo confeccionarán el calendario de los turnos de vacaciones a distribuir en el curso del mismo durante el primer trimestre del año, respetando como mínimo los dos meses de antelación a su disfrute.

7. Una vez confeccionado el calendario, se procederá a asignar los turnos de vacaciones a los trabajadores del centro, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Los trabajadores se colocarán en los turnos de vacaciones que prefieran según los cuadrantes que presentará la Dirección del centro.

b) En cada establecimiento se podrá aplicar el sistema de reparto de vacaciones que se haya venido utilizando hasta la fecha.

c) En caso de conflicto el sistema que se aplicará será la «RUEDA» definido en el manual de la tienda.

8. Las planificaciones de vacaciones estarán a disposición de los RLT.

9. La planificación de las vacaciones tendrá en consideración lo siguiente:

a) Se diversificarán los turnos entre los trabajadores de una misma sección o que presten servicios en puestos homogéneos, al objeto de que no coincidan en sus turnos de vacaciones y, así, mantener la máxima normalidad del servicio.

b) Se respetarán los acuerdos de los propios empleados en la elección de los turnos de vacaciones, siempre que se cubran las necesidades del servicio.

c) A los trabajadores/as a tiempo parcial el disfrute del periodo vacacional se abonará a razón del promedio percibido en las hojas de salario, desde los últimos 6 meses garantizando como mínimo el salario establecido en función de las horas según contrato.

d) Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural y antes que éste acabe, sin perjuicio de lo dispuesto en el vigente artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores respecto a las situaciones de incapacidad temporal. Si por cualquier causa o razón quedaran pendientes algún o algunos días de vacaciones una vez finalizado el año natural, éstas se tendrán que disfrutar, como máximo, dentro del primer trimestre natural del año siguiente.

e) El comienzo del período de vacaciones no puede coincidir con el día de descanso semanal.

f) De la misma forma, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera con un día de descanso semanal, éste se tendría que respetar y se reiniciaría el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

Artículo 32. *Fiestas/Festivos*

1. Los trabajadores disfrutarán el número de fiestas anuales que se fijen por el Gobierno, si bien, por la naturaleza de las actividades de la empresa, de no poderlas disfrutar en la fecha en que coincida la fiesta, las disfrutarán consecutivamente, acumulándolas, por periodos de 7 días (5 laborales + 2 descanso), en otros periodos del año de común acuerdo entre trabajadores y empresa, en la forma que se indica en el artículo 31.

2. El número de festivos acumulables a los turnos de vacaciones será el que reste entre el total de días fijados anualmente por el Gobierno y los que no haya podido disfrutar el empleado/da en las fechas en que coincida el festivo. Para este cálculo, se considerarán disfrutados los festivos, y, por tanto, no serán objeto de compensación, aquellos coincidentes con los turnos de vacaciones asignados y en situaciones de incapacidad temporal, así como los que pudieran coincidir con periodos de permiso concedidos al trabajador y descanso semanal respetando en todo caso la jornada laboral anual.

3. Los festivos no recuperables que coincidan con los días de descanso o bien en los días que el trabajador/a no los tenga incluidos en la semana laboral como días hábiles, y que, por imperiosa necesidad y de mutuo acuerdo tuviera que trabajarlos a petición del responsable de centro, este festivo se abonará de forma diferenciada, equivalente al pago de un festivo (Según Anexo Tablas Salariales.)

Artículo 33. *Permisos y excedencias*

33.1 Permisos retribuidos.

Las trabajadoras/es, previo aviso y justificación, podrán no asistir o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Quince días por matrimonio del trabajador/a (o parejas de hecho), que podrán ampliarse a veinticuatro siendo estos últimos 9 días a cuenta del periodo vacacional.

b) Tres días, en los casos de nacimiento de hijo.

c) Dos días, por enfermedad grave, intervención quirúrgica con o sin hospitalización si ésta precisa reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 200 kilómetros, el plazo será de cuatro (4) días. Esta licencia también se reconoce en los casos de parejas de hecho debidamente inscritas. Este permiso no obliga a disfrutar los días en el momento que ocurrió el hecho causante; se podrá utilizar en cualquier momento mientras dure la situación que los originó, pero siempre en días consecutivos.

d) Dos días, por cambio de domicilio habitual con el límite de un traslado al año y acreditándolo fehacientemente.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, según artículo 37, apartado d), del E.T.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) 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.

h) El tiempo indispensable, para acudir al médico y/o acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad con un tope máximo de 24 horas anuales.

i) Hasta dos días al año para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

j) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Este permiso debe ser posterior al derecho del permiso de maternidad o de paternidad. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del

salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

k) Un día para asuntos personales, que se consideraran trámites administrativos o bancarios, etc., acreditándolo mediante justificación.

Todas estas licencias serán de aplicación a las parejas de hecho registradas en el correspondiente Registro Oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma como tal. En el supuesto de parejas de hecho, el trabajador/a deberá aportar certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento de residencia u organismo competente.

33.2 Permisos no retribuidos.

Los trabajadores podrán disfrutar de los permisos no retribuidos que se indicarán a continuación, siempre que se haya consensuado con la Empresa y se haya preavisado con la máxima antelación que permita la causa que lo motive y, en aquellos supuestos en que la causa sea previsible, con una antelación mínima de 15 días.

Estas licencias se disfrutarán sin derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) En el caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a, quedando algún hijo menor de 14 años, dicho trabajador/a tendrá derecho a una licencia especial no retribuida. Dicha licencia, que deberá justificarse por el empleado, tendrá una duración máxima de 30 días naturales, contados a partir de los días disfrutados según el apartado 1 de este mismo artículo y deberá ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

b) Los trabajadores/as con hijos menores de 12 años podrán solicitar una licencia no retribuida de hasta dos meses durante el transcurso del año natural para la atención y cuidado de su hijo cuando éste se encuentre en una situación de enfermedad grave que deberá justificarse mediante las correspondientes certificaciones médicas, quedando excluidos los meses del 1 de junio al 31 de agosto y del 1 al 31 de diciembre.

33.3 Excedencias: La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

a) La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo previa acreditación del mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) La voluntaria, se reconocerá a trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa y la duración de dicha excedencia deberá ser como mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, salvo acuerdo individual. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en vacantes de igual o similar categoría.

c) Por cuidado de hijo o familiar a cargo, también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, las trabajadoras/es para atender al cuidado de hijas/os menores de cuatro años (por naturaleza, adopción o acogimiento) o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Las peticiones de excedencia deberán solicitarse por escrito con un mínimo de 30 días de antelación a la fecha de inicio de la excedencia.

La empresa deberá contestar por escrito a dicha solicitud en el plazo máximo de un mes.

El trabajador que no solicite su reincorporación con al menos 15 días de antelación a la terminación de su excedencia, perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.

Para solicitar una excedencia de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa.

La excedencia tendrá vigencia durante el plazo solicitado, no pudiendo reincorporarse el trabajador hasta que haya finalizado su vigencia íntegra salvo acuerdo entre las partes. Así mismo, ambas partes de común acuerdo podrán prorrogar la duración de la excedencia reconocida.

El período en que la trabajadora o trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad, y la trabajadora o trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

CAPÍTULO VI

Conciliación de la vida familiar, la personal y la laboral

Artículo 34. *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad, e hijas/os de edades entre 8 y 12 años y no puedan valerse por sí mismos, y que no desempeñen actividad retribuida.

La reducción de jornada prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa o centro de trabajo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Las trabajadoras/es, por lactancia de un hijo/a menor de un año, tendrán derecho a una hora efectiva de ausencia en el trabajo, que se disfrutará, bien a la entrada o a la salida de su jornada. A petición de la madre o el padre, se podrá acumular al período de lactancia legal a la baja de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen, pudiéndose acumular el período de lactancia en catorce días naturales. La duración del permiso se incrementará en siete días en los casos de parto múltiple.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada diaria de trabajo.

Los trabajadores/as que, por razones de guarda legal o cuidado de familiares y de acuerdo con el artículo 37.6 del E.T., reduzcan su jornada, podrán elegir su horario reducido, pero siempre dentro de su jornada diaria habitual de trabajo, para la mejor atención y cuidado del menor, discapacitado o familiar al que deban atender.

El trabajador o trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 35. *Maternidad y Paternidad.*

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el total de sus vacaciones anuales (salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año) al periodo de suspensión del contrato por maternidad.

Igual derecho corresponderá al padre con respecto a su permiso por paternidad establecido en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador o trabajadora sobre concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la vigente Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 36. *Bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional.*

La empresa complementará la prestación que tenga que abonar por accidente de trabajo o enfermedad profesional, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo siguiente para los accidentes in itinere, y en la baja de enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización y/o intervención quirúrgica, hasta el 100% de su salario. El abono de este complemento se realizará con una duración máxima de 12 meses.

En el caso de accidente in itinere la empresa complementará hasta el 100% de su salario. El abono de este complemento se realizará con una duración máximo de cuatro meses.

Se entenderá por intervención quirúrgica aquella que requiera de preoperatorio y postoperatorio, si el postoperatorio por prescripción médica se realiza en descanso domiciliario también se compensará. De no ser así se entenderá que es una intervención ambulatoria por lo que no estará sujeta a compensación.

Para todos los casos, es obligatorio que el trabajador comunique a la empresa la incapacidad temporal y presente puntualmente los correspondientes partes de baja y confirmación.

CAPÍTULO VII**Organización del trabajo****Artículo 37 *Clasificación funcional del personal.***

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben en su integridad el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH), debiendo aplicar la Empresa a su plantilla, por su actividad propia, el Área Funcional Tercera (Restauración Moderna), en función de los trabajos que realicen sus trabajadores.

Serán de aplicación los grupos profesionales definidos en el ALEH. Los trabajadores y trabajadoras quedarán encuadrados en un grupo profesional y se les asignará un determinado puesto de trabajo dentro del Área Funcional Tercera (Restauración Moderna)

Los grupos profesionales regulados en el presente Convenio son meramente enunciativos, no suponiendo obligación alguna de tenerlos cubiertos todos, así como tampoco todas las tareas, funciones, especialidades, responsabilidades o áreas funcionales definidas en el presente capítulo, si la organización, volumen o necesidades de la actividad del centro de trabajo no lo requiere a criterio del empresario. Las categorías que se mencionan en cada uno de los grupos constituyen un listado abierto, de carácter meramente explicativo u orientativo y no exhaustivo.

A continuación se detalla la tabla de asignación a los grupos profesionales de los distintos puestos de trabajo en función de los distintos tipos de centros de trabajo:

Grupo Profesional Área Funcional Tercera	Locales y pizzería	Oficinas	Centros de producción (Fábricas y Almacén)
Grupo 1.	Gerente.	Director/Jefe Dpto.	Director/Jefe Dpto.
Grupo 2.	Rt.	Técnico/Coordinador. Responsable.	Técnico/Coordinador. Responsable/Rt.
Grupo 3.	Eb.	Administrativo.	Admin/Eb.

CAPÍTULO VIII

Organización del trabajo

Artículo 38. *Facultades de la empresa.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio 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.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y la racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del texto refundido del E.T., aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015 y posteriores reformas.

Artículo 39. *Movilidad funcional.*

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

2. 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.

3. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza, mando, coordinación será de libre designación por la empresa mediante prueba evaluadora que, entre otros factores, tendrá en cuenta la formación, la experiencia demostrada en la buena gestión del personal, la dinamización de equipos y su integración, que serán elementos a tener en cuenta para la citada promoción. El ascenso se consolidará cuando se realicen las funciones de un grupo superior durante un periodo seis meses consecutivos u ininterrumpidos dentro de un período de doce meses u ocho meses dentro de un periodo de dieciocho meses, salvo que venga motivado por la sustitución de un puesto con reserva a derecho de puesto de trabajo cuya duración irá vinculada al período de sustitución.

4. El ascenso de trabajadores/as del Grupo Profesional 3 al Grupo Profesional 2 se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante seis meses consecutivos u ininterrumpidos dentro de un período de doce meses u ocho meses dentro de un periodo de dieciocho meses, salvo que venga motivado por la sustitución de un puesto con reserva a derecho de puesto de trabajo cuya duración irá vinculada al período de sustitución.

5. En el supuesto que la movilidad implique la realización de funciones que tengan asignado un superior nivel retributivo, el trabajador percibirá la diferencia salarial mientras la realice. Si tuvieran un nivel retributivo inferior, se respetará el que tenga reconocido personalmente el empleado.

6. La Empresa seguirá potenciando la promoción interna de sus trabajadores. Cuando se prevea cubrir un puesto de estos mediante ascenso, lo pondrá como mínimo en conocimiento de la plantilla del centro para que pueda optar al mismo.

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Los criterios de ascensos y promoción de los trabajadores serán los establecidos en los acuerdos suscritos con la representación de los trabajadores de fecha 7 de julio de 2015 y posteriores acuerdos o pactos que se puedan alcanzar.

Artículo 40. *Movilidad geográfica*

Los trabajadores prestaran su actividad laboral adscrita a uno de los centros de trabajo de la empresa.

Se considerará movilidad geográfica cualquier modificación de la adscripción de un empleado a su centro de trabajo, tanto si tiene carácter permanente, como temporal o circunstancial.

No se considerará movilidad geográfica los desplazamientos que deban efectuar los empleados adscritos a los servicios centrales de administración, comercial o financiero, o a los departamentos de mantenimiento, reparación, control, inspección, vigilancia o supervisión, cuando tal desplazamiento se encuentre implícito en las funciones del propio puesto, por exigir su presencia personal en los distintos centros de trabajo de la empresa o la realización de gestiones externas. En estos supuestos, la compensación de estos desplazamientos se efectuará siempre por los sistemas de dietas y kilometraje previstos en el artículo 20 y 21 de este convenio.

Las distintas situaciones de movilidad geográfica que se regulan, su aplicación y las compensaciones a que estarán sujetas, son las siguientes:

1. Movilidad permanente o temporal en un radio no superior a 25 km: La empresa podrá acordar libremente el cambio de adscripción de cualquier empleado 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 25 km.

La compensación por el posible mayor tiempo invertido en el desplazamiento entre centros, por el mayor coste del transporte público que deba utilizar, o por el mayor kilometraje recorrido en vehículo propio, se produce de forma global y alzada con la percepción del plus movilidad pactado en el artículo 17 de este convenio.

2. Movilidad permanente o temporal en un radio superior a 25 km que exija cambio de residencia: Los cambios de puesto de trabajo en un radio superior a los 25 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 trabajo de la empresa.

Cuando la movilidad tenga carácter permanente o exceda de los doce meses en un período de tres años, se conceptuará como traslado, y si no excede de dicho límite, como desplazamiento.

Las compensaciones a que tendrá derecho el trabajador en estas situaciones son las siguientes:

a) Traslado. La empresa abonará al trabajador una compensación a tanto alzado y por una sola vez por los gastos del traslado, que comprenderá, tanto los propios como los de los familiares que convivan con él, así como los de los muebles y ajuar doméstico.

Dicha indemnización será equivalente a 6,02 euros por cada kilómetro de distancia por carretera existente entre el domicilio anterior del trabajador y el nuevo domicilio.

b) Desplazamiento. La empresa abonará los gastos de dicho desplazamiento, o mediante el abono del coste de los medios públicos de transporte que utilice, o mediante la compensación por kilometraje del artículo 21, si utiliza vehículo propio, y, en su caso, los peajes de autopista.

La compensación de los gastos de alojamiento y manutención del empleado en los días que permanezca desplazado, serán a su cargo, en cuyo supuesto tendrá derecho a percibir las dietas en la cuantía y las condiciones establecidas en el artículo 20 de este convenio, salvo que la empresa acuerde facilitar el alojamiento o la manutención, ya sea en establecimientos propios o ajenos, en cuyo supuesto serán a su cargo tales costes, y el empleado no tendrá derecho a las dietas.

Cuando la distancia del desplazamiento no supere los 300 km y el empleado decida disfrutar el descanso semanal en su domicilio habitual, la empresa le compensará, a su cargo, los gastos de dicho desplazamiento, o mediante el abono del coste de los medios públicos de transporte que utilice, o mediante la compensación por kilometraje del artículo 21, si utiliza vehículo propio, y, en su caso, los peajes de autopista.

Además, en los desplazamientos de duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborables en su domicilio por cada tres meses de desplazamiento, así como a la compensación de los gastos de dichos desplazamientos, en la forma indicada en el párrafo anterior.

3. Movilidad permanente, temporal o circunstancial en un radio superior a 25 km que no exijan cambio de residencia

Los cambios de puesto de trabajo en un radio superior a los 25 km del domicilio del trabajador que no exijan cambio de residencia tendrán alguna de estas tres calificaciones:

- Permanente, cuando impliquen la adscripción definitiva del empleado al nuevo centro o cuando esta adscripción supere los 12 meses en un período de tres años.
- Temporal, cuando la adscripción a centros distintos del habitual sea superior a 30 días en un período de 12 meses, sin superar los 12 meses en un período de tres años, o
- Circunstancial, cuando la adscripción no supere un máximo de 30 días laborables en un período de 12 meses.

La movilidad cualificada como permanente o temporal sólo será exigible cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y se substanciarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, para las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo.

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

La movilidad circunstancial será potestativa de la empresa, cuando así lo exijan las necesidades del trabajo.

Las compensaciones a que tendrá derecho el trabajador en estas situaciones son las siguientes:

a) Mayor coste o gravamen de los viajes: En los tres supuestos de movilidad permanente, temporal o circunstancial, el empleado tendrá derecho a la compensación del mayor coste que le suponga el desplazamiento desde su domicilio al nuevo centro de trabajo y viceversa cuando utilice medios públicos de transporte, o la compensación por kilometraje del artículo 21 si utiliza vehículo propio.

b) Mayor tiempo invertido: Cuando la adscripción tenga carácter permanente, tendrá derecho a una indemnización alzada y global, por una sola vez, de seiscientos quince euros, como compensación del mayor tiempo invertido que pueda emplear en el desplazamiento. Cuando la adscripción tenga carácter temporal o circunstancial, la compensación prevista en el párrafo anterior se calculará compensando el mayor tiempo

invertido a prorrata de la retribución asignada en jornada ordinaria por el concepto de Salario Base.

c) Gastos de manutención: La compensación de los gastos de manutención del empleado en los días que permanezca desplazado serán a su cargo, en cuyo supuesto tendrá derecho a percibir las dietas en la cuantía y las condiciones establecidas en el artículo 20 de este convenio, salvo que la empresa acuerde facilitar esta manutención, ya sea en establecimientos propios o ajenos, en cuyo supuesto serán a su cargo tales costes, y el empleado no tendrá derecho a las dietas.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 41. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

La dirección de las empresas 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 capítulo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas 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.

Artículo 42. *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 al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora 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, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 43. *Faltas leves.*

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 una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante el periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en este caso se calificará de 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 treinta 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 o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. No fichar en las entradas y salidas del trabajo, Salvo concurren motivos que lo justifiquen.
9. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
10. Recibir visitas y efectuar llamadas telefónicas durante la jornada de trabajo, si no fueran éstas por causa muy justificada
11. Disponer de dinero propio mientras está ocupando el trabajo, fundamentalmente en la barra y mesas.
12. Retirar, estropear o usar con otros fines los avisos e informes colgados en los tabloneros de anuncios del centro de trabajo
13. Falta de aseo y pulcritud en el aspecto personal, imagen o limpieza en el uniforme de trabajo, así como incumplir los cánones de uniformidad e imagen exigidos por la empresa.

Artículo 44. *Faltas graves.*

Serán 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 al público.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.
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 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, podría ser calificada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
7. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
8. 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 de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
9. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

11. 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.

12. 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.

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

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

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

16. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta 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. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

17. La negligencia importante en el manejo y la conservación de las instalaciones y los artículos del establecimiento, también cuando se trate de productos alimenticios. Se podrá considerar como una falta muy grave cuando de esa negligencia se hubiera derivado cualquier perjuicio material o inmaterial para la empresa o terceros.

18. Consumir alimentos y bebidas sin permiso o emplear para uso propio, enseres y géneros del establecimiento sin autorización.

19. Fumar durante el trabajo o en las zonas prohibidas.

20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo intervenido sanción.

21. No entregar el correspondiente ticket al cliente.

Artículo 45. *Faltas muy graves.*

Serán 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 cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, así como en el trato con encargados jefes o clientes, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

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

4. El robo, hurto, malversación o cualquier otro acto delictivo cometidos en el ámbito 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 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 y público en general.

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

8. Provocar u originar frecuentes riñas con los demás trabajadores o trabajadoras, con independencia de que trasciendan o no al público. Así como la notoria falta de respeto hacia superiores y compañeros.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

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

11. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

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

15. Incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene cuando de ello no hubiera derivado perjuicio para la empresa o las personas.

16. 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.

17. Utilizar o hacer públicas por cualquier medio físico u electrónico tales como por ejemplo webs, redes sociales, foros, chats, etc. la marca de la empresa, sus logotipos, imágenes/fotografías de cualquier tipo (incluidas del personal, locales, estancias, materiales, etc.) sin previa y escrita autorización de la misma

18. El abuso de autoridad entendido como la comisión por un superior de un hecho arbitrario con infracción de un derecho del trabajador o trabajadora, del que se derive perjuicio notorio para el mismo.

19. Cuando la comisión de cualquiera de las faltas expuestas en los artículos precedentes se derivara un perjuicio grave para la empresa, sus trabajadores o trabajadoras o terceros, se calificarán como una falta muy grave.

20. El uso indiscriminado de internet o redes sociales que redunden una disminución del rendimiento del trabajo.

Artículo 46. *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:

Amonestación.

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:

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

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

- a) Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- c) Las de dieciséis a sesenta 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 periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 47. *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 contemplados 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 día a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas en los artículos XX y XX, quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos.

CAPÍTULO X

Mejoras de la acción protectora de la seguridad social

Artículo 48. *Seguro de accidente.*

La empresa se compromete a mantener la póliza del seguro colectivo concertada, que garantiza a los trabajadores, a partir de su ingreso en la empresa, la percepción de un capital bruto de dieciséis mil quinientos euros (16.500 €) en caso de defunción por accidente o declaración de incapacidad permanente derivada de accidente en los grados de absoluta y gran invalidez.

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo 49. *Pluriempleo.*

Los trabajadores que compatibilicen su vinculación a la empresa con otras actividades por cuenta propia o ajena están obligados a comunicarlo por escrito, así como las variaciones que puedan tener en esta situación.

Artículo 50. Beca Viena.

Como contribución de la empresa a la formación reglada que decidan realizar los empleados de Establiments Viena, S.A., con la antigüedad mínima de un año, dentro de los ciclos de enseñanza de grado medio o superior, realizados en centros oficiales reconocidos, se concede la beca Viena, a favor de aquellos empleados que acrediten haber aprobado un ciclo o curso completo de sus estudios y no ostente una calificación deficiente (letra D).

La cuantía de la Beca Viena será de quinientos euros (500 euros), quedando a criterio de la empresa, en cada caso y a la vista del expediente académico, el fraccionamiento proporcional de la beca, en el caso que no se hubieran aprobado todas las asignaturas del ciclo o curso. Para tener derecho a percibir esta beca, el empleado deberá aportar las calificaciones originales de los resultados alcanzados, o certificación de las mismas expedida por el centro oficial en el que realice sus estudios.

CAPÍTULO XII

Disposiciones transitorias**Artículo 51. Pago de los atrasos.**

El pago de los atrasos del presente convenio se efectuará dentro de los treinta días siguientes a su publicación.

Artículo 52. Representantes de los trabajadores: Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales..

Se entenderá por representantes legales de los trabajadores/as a los miembros de los Comités de Empresa, Comités de Seguridad y Salud, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio colectivo.

Los miembros de la representación Legal de los Trabajadores tendrán los derechos que en los términos, alcance y condiciones que establecen el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad sindical:

En el supuesto de despido, y ser este declarado improcedente en vía judicial, tendrán la opción sobre el retorno al empleo o la indemnización, al igual que ocurriría en el supuesto de despido nulo, corresponderá siempre a los delegados o delegadas, siendo pues obligada la readmisión si la persona afectada opta por ella.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las horas sindicales retribuidas de que dispongan a fin de atender a la asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades, en estos dos últimos casos, siempre que dicha formación tenga por objeto la adquisición de conocimientos sindicales o técnicos para el ejercicio de su función representativa.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, dando conocimiento de todo ello previamente a la empresa.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa del ejercicio de su representación.

En el caso que tengan parte de sus retribuciones fijadas por comisiones sobreventas etc, percibirán desde el momento de su elección como representante de los trabajadores/as y durante la utilización de sus horas de crédito horario, el importe correspondiente al

promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión, o el sistema que se acuerde con la organización sindical firmante del convenio.

El supuesto referido en el párrafo anterior sobre retribuciones variables será igualmente de aplicación a personas que estén a disponibilidad completa o parcial del sindicato, con las que habrá que concretar en el momento de su «liberación» el importe de variable que formará parte de su retribución.

Los firmantes del presente convenio quieren favorecer la normalización del ejercicio de las funciones sindicales, para ello la reversibilidad de estos roles no pueden suponer perjuicio alguno para las personas que cesan, por cualquier motivo, en sus funciones representativas, y se reintegran en la estructura normal de la empresa, en estos casos la persona deberá de reintegrarse a la posición y responsabilidad preexistentes a su función representativa. En cada caso, ambas partes valorarán si, por su trayectoria en la empresa y antigüedad, procede que, en vez de ocupar la posición de origen, el retorno efectivo se realice en un rol similar al que las personas con su experiencia ocupen en la empresa. Finalmente será potestad de la empresa la toma de decisión.

Esta medida debe de corregir cualquier afectación que la labor representativa pudiera haber tenido en las posibilidades de promoción profesional.

Horas de Crédito Sindical (derechos sindicales y de representación de los trabajadores en la empresa). En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de libertad sindical, 11/1985, de 2 de agosto, texto refundido del estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo y demás normas de desarrollo.

Dicho crédito horario, establecido en el párrafo anterior, se acumulará de forma automática tan pronto como ello sea comunicado de forma fehaciente por las centrales sindicales constituidas legalmente.

La acumulación de horas de modo automático, solo se producirá entre todos los miembros de la representación legal de los trabajadores de una misma central sindical.

Artículo 53. *Seguridad y salud en el trabajo*

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

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

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado y otra al Comité de Seguridad y Salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.

Dada la complejidad y la estructura de la empresa, se establece la posibilidad de constituir un Comité Intercentros de Prevención y Salud, siempre que las partes lo consideren conveniente. En dicho Comité Intercentros se tratarán todos aquellos temas generales respecto a la prevención y a la salud que afecten al conjunto de los trabajadores de la empresa. Dicho Comité Intercentros se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación

Jornada de trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación:

1. La jornada máxima del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación será la siguiente:

a) La normal, en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, debiendo concederse un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

b) En las cámaras de más de cinco hasta dieciocho grados bajo cero, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

c) En las cámaras de dieciocho grados bajo cero o más, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

2. La diferencia entre la jornada normal y las seis horas de permanencia máxima en el interior de las cámaras establecida en los párrafos *b)* y *c)* del apartado 1 de este artículo podrá completarse con trabajo realizado en el exterior de las mismas.

Artículo 54. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del E.T., dado que en la empresa existe una dispersión de centros en diversas provincias, se constituirá un comité intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal. En la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

La designación de los miembros del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos, mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al S.M.A.C., y se publicará en el tablón de anuncios.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. Para los comités, sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores/as.

Artículo 55. *Protección a las trabajadoras/es víctimas de la violencia de género*

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

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

2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizar las gestiones (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. Anticipación del periodo vacacional.

Artículo 56. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Las partes firmantes de este convenio 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 a los cumplimientos de estos preceptos en:

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

Con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, la empresa tiene implantado un Plan de Igualdad negociado con los representantes de los trabajadores y trabajadoras que respeta el contenido mínimo determinado en la legislación laboral y garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Artículo 57. *Reuniones colectivas de coordinación en los centros de trabajo.*

Las reuniones colectivas de coordinación que se celebren en los centros de trabajo no tendrán la naturaleza formal de las asambleas de trabajadores previstas en los artículos 67 al 81 del Estatuto de los Trabajadores.

La asistencia a estas reuniones será libre y voluntaria para cada trabajador/a del centro y la decisión de participar o no, no tendrá ninguna connotación, ni favorable ni desfavorable, para los trabajadores/as.

Las reuniones serán convocadas por la empresa, se procurará que tengan una periodicidad trimestral, y se realizarán en los horarios de poca actividad en el centro o en los cambios de turno para facilitar la mayor asistencia posible.

En cuanto a las horas que se utilicen en la asistencia a las referidas reuniones, la empresa abonará a todos los trabajadores/as que asistan el importe equivalente a dos horas extra, reservándose el derecho de pago de las mismas. Será facultad de la Dirección el pago o la realización de dichas reuniones, sin que por ello genere ningún derecho adquirido ni obligación para la Dirección de la empresa.

Artículo 58. *Formación continua.*

La formación es una herramienta esencial para el acceso a la formación profesional de calidad, y la formación permanente de los trabajadores y trabajadoras es una condición necesaria para poder mejorar profesionalmente.

La empresa aplicará para tal fin la normativa reguladora vigente en la materia, y en especial el RD 1.046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

A estos efectos, la Empresa ha promovido el lanzamiento de una plataforma de cursos de bienvenida, iniciación y reciclaje online y valorará la posibilidad de ampliar su aplicación para otro tipo de cursos que se puedan impartir en la misma.

Artículo 59. *Permisos individuales de formación PIF.*

Por lo que respecta a los permisos individuales de formación, se estará a lo establecido en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y, en concreto, a lo dispuesto en su artículo 29 en el que se desarrollan

los Permisos Individuales de Formación, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a los trabajadores/as que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para la empresa.

Artículo 60. *Vinculación a la totalidad.*

Lo pactado en este convenio forma un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente. En el supuesto de que quedara sin efecto alguno de los pactos por cualquier causa ajena a la voluntad de las partes, quedará sin efecto la totalidad del convenio.

CAPÍTULO XIII

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. *Ambiente laboral y aplicación del convenio.*

Durante el primer año, los gerentes, jefes de área y supervisores realizarán cursos encaminados al conocimiento y la aplicación del convenio de empresa.

Disposición adicional segunda. *Negociación próximo convenio.*

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a iniciar las negociaciones del próximo convenio en el mes de septiembre de 2021.

Disposición adicional tercera. *Cláusula de no vinculación salarial.*

Las condiciones económicas contenidas en este convenio serán de cumplimiento obligatorio para la empresa dentro de todo el ámbito de aplicación de la misma. 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 dificultades económicas que solicite. En caso de desacuerdo de los representantes sindicales en la citada comisión se someterá la cuestión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC V). Este sistema tendrá aplicación exclusivamente a los conceptos salariales quedando la empresa obligada al cumplimiento del resto de convenio.

La empresa deberá acreditar objetiva y fehacientemente la dificultad de su situación económica, aportando las documentaciones 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.

En caso de desacuerdo, ambas partes se someterán a los tramites de mediación y o arbitraje del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC V).

ANEXO I

Tabla salarial

Tiempo completo

Grupo profesional	Puesto trabajo	Sb	P.Ropa	P. Movilidad	P. Dedicacion	Total	Plus paga	Hora extra	Día fiesta
Grupo 1	Director.	1866,94	28,61	0,00	0,00	1895,55	90,00	14,20	142,16
	Gerente.	1866,94	28,61	0,00	0,00	1895,55	90,00	14,20	142,16
	Jefe Dpto.	1666,64	28,61	0,00	0,00	1695,26	80,00	13,21	132,18
Grupo 2	Técnico.	1294,96	29,62	53,99	53,95	1432,52	70,00	10,99	109,96
	Coordinador.	1294,96	29,62	53,99	53,95	1432,52	70,00	10,99	109,96
	Responsable	1294,96	29,62	53,99	53,95	1432,52	70,00	10,99	109,96
	RT.	1294,96	29,62	53,99	53,95	1432,52	70,00	10,99	109,96
Grupo 3	Administrativo.	857,17	29,62	53,99	53,95	994,74	40,00	7,74	77,44
	Equipo Base.	857,17	29,62	53,99	53,95	994,74	40,00	7,74	77,44

Tiempo parcial

Grupo profesional	Puesto trabajo	Sb	P. Ropa	Prorrata Pe	Total	P. Movilidad
Grupo 2	Técnico.	8,67	0,20	1,44	10,31	53,99
	Coordinador.	8,67	0,20	1,44	10,31	53,99
	Responsable.	8,67	0,20	1,44	10,31	53,99
	RT.	8,67	0,20	1,44	10,31	53,99
Grupo 3	Administrativo.	5,71	0,20	0,95	6,86	53,99
	Equipo Base.	5,71	0,20	0,95	6,86	53,99

Plus central

Grupo Profesional	Puesto trabajo	Importe
Grupo 1.	Director.	60,98
	Gerente.	60,98
	Jefe Dpto.	54,60
Grupo 2.	Técnico.	46,27
	Coordinador.	46,27
	Responsable.	46,27
	RT.	46,27
Grupo 3.	Administrativo.	31,34
	Equipo Base.	31,34

Antiguo nivel 4 y 5

Antiguo Nivel 4 y 5	CEB ad Personam
4	282,32
5	126,83

Antiguo Nivel 4 y 5	CEB ad Personam TP
4	1,86
5	0,82

Antiguo Nivel 4 y 5	Plus Central
4	41,29
5	36,35