

Artículo 39. *Delegados de prevención.*

Los delegados de prevención se elegirán por organismos, pudiendo no ser delegados de personal.

Los delegados de prevención serán itinerantes dentro del ámbito correspondiente a cada organismo, con competencias en esta materia en todas las sedes de la Unión de Comunidad Autónoma por la cual han sido elegidos y se les dotará de los recursos necesarios para el desempeño de su función.

Se constituirá el Comité de Seguridad en todos los organismos, independientemente del número de trabajadores del mismo.

En las Federaciones Estatales, al compartir una misma sede, se constituirá un único Comité de Seguridad.

CAPÍTULO X

Garantías sociales

Artículo 40. *Garantías sociales.*

Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices en materia de Acción Social que marca la propia Organización. A destacar:

No se discriminará a ningún trabajador en función de su sexo, nacionalidad, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, enfermedad o ideología.

Se equiparan a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho. Será necesario aportar justificación del Registro de Parejas de Hecho allí donde lo hubiere o del Censo donde se justifique la convivencia de la pareja.

Se respetará la permanencia en la Organización de aquellos trabajadores que, por accidente laboral, sufran una discapacidad sobrevenida con posterioridad a la incorporación a la Organización.

Se garantiza el cumplimiento de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido) en cuando a cupos mínimos de contratación de personas discapacitadas.

Se garantizará la promoción profesional de los trabajadores discapacitados en iguales condiciones que el resto de trabajadores.

CAPÍTULO XI

Protección del medio ambiente

Artículo 41. *Protección del medio ambiente.*

Las partes firmantes se comprometen a seguir las directrices en materia de protección medio ambiental que marca la propia Organización, con los siguientes objetivos:

Reducción del consumo energético.

Reducción del consumo de agua.

Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.

Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

Incrementar la concienciación de los trabajadores y de los organismos.

En general, mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la Organización.

La UGT se compromete a colocar recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual en cada uno de sus edificios.

Disposición transitoria.

Se establece la posibilidad de negociar, durante la vigencia de este convenio, otros aspectos no regulados en el mismo, siempre que no supongan alteración de su contenido, así como aquellas materias que en su texto se recoge la necesidad de una normativa para su regulación.

Disposición final.

Se establece como fecha de aplicación del presente convenio marco el 1 de enero de 2005.

Tendrán carácter retroactivo sólo los temas económicos salvo lo estipulado para dietas y kilometraje cuya vigencia será efectiva desde el 1 de enero de 2005. Éste será vinculante para todos los organismos de la Unión General de Trabajadores.

Solicitud anticipo extraordinario

Nombre y apellidos:
Organismo:
Provincia:

SOLICITO:

Según lo establecido en el artículo 37 del Convenio Marco de la UGT, me sea concedido un anticipo extraordinario por importe de euros, en base a los siguientes motivos:

.....
.....
.....

Localidad y fecha:

Firmado:

Solicitud permisos y vacaciones

Nombre y apellidos:

Organismo:

Secretaría:

Fecha de inicio y de finalización (ambas incluidas):

Total días:

Motivo:

.....

Observaciones:

.....

Localidad y fecha:

Autorización,

El interesado,

13322 RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de Pansfood, S.A.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa Pansfood, S. A. (Código de Convenio nº 9009702), que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de julio de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PANSFOOD, S. A.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa «Pansfood, Sociedad Anónima», y su personal dependiente, tanto si presta sus servicios en los diversos establecimientos abiertos al público como en la estructura de la misma, incluso bajo cualquier otro nombre comercial.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todos los trabajadores que componen o compongan durante su vigencia, la plantilla de los centros de trabajo incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos 1 y 3, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Vigencia.*

1. El presente Convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2005 y concluirá el 31 de diciembre del año 2008, todo ello con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. No obstante, a partir del 31 de diciembre del año 2008 se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, si no mediara denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia.

3. Dentro del plazo de quince días, a contar desde la denuncia, se constituirá la comisión para la negociación de un nuevo Convenio.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensables con las ya existentes en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo, podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesión voluntaria o por cualquier otra razón.

No obstante lo apuntado en los párrafos anteriores, no serán ni compensables ni absorbibles los complementos personales o de puesto de trabajo, salvo pacto en contrario formalizado por escrito.

Artículo 6. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales alguno de los pactos del mismo, el resto de su texto quedará en vigor, comprometiéndose las partes a negociar un redactado alternativo y sustitutivo de aquél declarado nulo, de forma inmediata.

Artículo 7. *Garantía personal.*

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre empresario y trabajadores o sus representantes legales, aún cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

1. La Comisión Paritaria estará formada por tres miembros en representación de los sindicatos firmantes y por otros tres miembros en representación de la Empresa. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

3. La Comisión estará domiciliada en las siguientes direcciones:

CHTJ-UGT: Avenida de América 25, 4.ª 28002 Madrid.

FECOHT-CCOO: Plaza Cristino Martos 4, 3.ª 28015 Madrid

PANSFOOD, S. A.: Parque Empresarial «Can Sant Joan», C/ Alcalde Barnils 64-68 (Edificio B. Planta 2.ª) 08190 Sant Cugat del V. (Barcelona).

4. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

5. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

6. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60 por 100 como mínimo de cada una de las representaciones.

7. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

8. Funciones de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.

b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento. Elaborará las tablas salariales en los años sucesivos, tan pronto se tenga constancia del IPC correspondiente, conforme dispone el Anexo de Condiciones Económicas.

c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus miembros podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.

f) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASEC.

Artículo 9. *Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Artículo 10. *Prelación de normas y derecho supletorio.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la Empresa y su personal con carácter preferente y prioritario. Asimismo resultará de aplicación lo dispuesto en el III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH III). En todo lo no previsto en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, será de aplicación y se estará a lo dispuesto en los preceptos del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, junto con el resto de normativa laboral general aplicable y vigente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. *Facultades de la dirección.*

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades, es facultad de la dirección de la Empresa, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 12. *Centro de trabajo.*

A los efectos de lo previsto en el presente Convenio Colectivo, se considerará como centro de trabajo y, por tanto, como unidad productiva autónoma, cada uno de los establecimientos abiertos al público donde se comercializan y venden los productos de la Compañía, dado que cada uno de ellos tiene su propia organización específica.

Se considerarán igualmente centros de trabajo, vinculados al presente Convenio, cada una de las sedes en las que se desarrollen servicios de carácter administrativo o de estructura para la entidad, siempre que no les sea de aplicación otra norma colectiva.

Artículo 13. *Lugar de trabajo y variabilidad en el lugar de prestación de servicios.*

1. Los trabajadores prestarán su actividad laboral en los diversos centros de trabajo de la empresa, sometidos a las reglas de movilidad tanto funcional como geográfica previstas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Para proceder a ejecutar algún cambio de centro, se deberá acudir, en primer lugar, a los traslados voluntarios de empleados incluidos dentro del mismo grupo profesional. Aquellos trabajadores que opten voluntariamente por el traslado deberán comunicarlo por escrito al responsable del centro, el cual facilitará copia de tal comunicación a la representación legal de los trabajadores. De no ser ello posible, o en el caso de que aquellos trabajadores que voluntariamente se ofrezcan no sean los adecuados para cubrir la contingencia, la empresa comunicará a el/los trabajadores trasladados dicha variación de centro, siguiendo los criterios que se indican:

Si el cambio de centro se debe a necesidades meramente coyunturales de otro centro, el trabajador se trasladará por el tiempo imprescindible para cubrir esta necesidad, sin que sea preciso preavisarlo con antelación alguna.

Caso de que el traslado fuese definitivo, se preavisará al trabajador con una antelación mínima de 4 días.

2. Cuando una trabajadora se encuentre indisputada para desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo o de centro, la empresa intentará atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación y con respeto de las condiciones económicas, reincorporándose a su puesto de trabajo o a su centro en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el periodo legal que provocó dicha situación.

Artículo 14. *Movilidad Funcional.*

Resultará de aplicación en materia de movilidad funcional lo dispuesto en el artículo 19 del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH III).

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional cumple las previsiones que los arts. 22.2 y concordantes del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores asigna al mismo.

En aquellos casos en que los trabajadores, por necesidades organizativas de los centros de trabajo, deban desarrollar labores propias de un grupo profesional distinto a aquél en el cual se hallen encuadrados, que suponga una mayor retribución, percibirán, como compensación a esa mayor responsabilidad que puntualmente se les otorga, el salario del grupo superior que estén realizando.

Artículo 15. *Uniformidad.*

La Empresa suministrará al personal que presta atención al público en los establecimientos el uniforme reglamentario con excepción del calzado. Permanentemente se mantendrá en perfecto estado tanto de limpieza como de planchado, siendo reemplazado cuando, debido al uso, no esté presentable a juicio de la Dirección, previa devolución de las prendas objeto de cambio. Tanto la limpieza como el planchado del uniforme será responsabilidad del trabajador.

A la finalización de la prestación laboral se devolverá a la empresa el uniforme reglamentario que hubiese recibido el trabajador, siendo descontado su importe del finiquito al que tenga derecho el trabajador en el supuesto de incumplir dicha obligación.

CAPÍTULO III

SECCIÓN 1.^a CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y MODALIDADES CONTRACTUALES

Artículo 16. *Forma del contrato.*

Los contratos se formalizarán por escrito en los términos establecidos en el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Artículo 17. *Condiciones de acceso al trabajo.*

En el supuesto de que cualquier norma de carácter y aplicación general, estatal, autonómica o local, exigiere algún requisito especial para las tareas de manipulación, preparado o servicio de alimentos, será condición indispensable el cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que en tal sentido le competan, procediendo la Empresa a facilitar la formación correspondiente y adecuada al efecto.

Asimismo, en el caso de sufrir cualquier patología que implique riesgo infeccioso o de contagio, debido al tipo de trabajo que se desarrolla en la Empresa, deberá el empleado ponerlo en conocimiento de la Empresa.

Artículo 18. *Período de prueba.*

El período de prueba tendrá una duración de seis meses para los Grupos Profesionales 1 y 2 y de dos meses para el resto de trabajadores

Durante este período, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente su relación que les une, sin derecho a ninguna indemnización.

En los contratos eventuales la duración del período de prueba no podrá superar el 50 por 100 de la duración máxima pactada para esta relación temporal, siempre teniendo en cuenta la regla general establecida en el primer párrafo de este artículo.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 19. *Modalidades de contratación.*

Por las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasificarán en: fijos, tanto a jornada completa como a tiempo parcial y temporales, igualmente a jornada completa o parcial.

Dentro de las relaciones temporales, se podrán formalizar los siguientes contratos: por obra y servicio determinado, eventuales, interinos, en formación y en prácticas. Asimismo, podrán celebrarse cualquier otro tipo de contratos de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal en coherencia con el desarrollo convencional.

Artículo 20. *Fomento de la Contratación indefinida.*

Con el objetivo de incentivar la formalización de la contratación indefinida y la transformación de las distintas modalidades contractuales temporales que concierne la Empresa en relaciones indefinidas, la misma se compromete a aplicar, en los casos previstos al efecto, las disposiciones recogidas en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Artículo 21. *Contrato de obra o servicio determinado.*

A fin de facilitar la utilización de las modalidades de contratación previstas en la normativa legal vigente, las partes acuerdan, en atención a lo estipulado en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, concretar y desarrollar las labores que, dentro de la Entidad, ampararán la formalización de contratos de obra y servicio.

Así, podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente al ostentar éstos autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la compañía:

Rehabilitación o mejora de locales, instalaciones o centros de trabajo.

Desarrollo de actividades relativas a procesos de carácter organizativo, industrial, comercial, administrativo y de servicio, siempre que tengan sustantividad propia dentro de la actividad propia de la Empresa.

Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

Se considerará como obra o servicio, en todo caso, la contratación para la realización de aquellas funciones que, en el ámbito general de la hostelería, se conocen como «Servicios Extraordinarios».

Artículo 22. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado o acumulación de tareas o pedidos, debiéndose consignar en el contrato, con suficiente precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

La duración máxima de este contrato será de 6 meses dentro de un período de 12 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

El período de 6 meses se computará a partir de la fecha o momento en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La duración máxima y el período de referencia que se describen en el párrafo segundo anterior se fijan de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. Caso de que los conve-

nios sectoriales territoriales de hostelería establecieran la posibilidad de que los convenios de empresa se adhirieran a la duración superior que pudiera establecerse en aquéllos para esta modalidad contractual, tanto la citada duración como el período de referencia que se prevén en esta norma colectiva se acomodarían automáticamente a aquéllos procediendo, así, a ampliarse.

Artículo 23. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada anual máxima establecida en el art. 38 de este Convenio Colectivo.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el 50 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquéllas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este artículo.

Los trabajadores que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el 37.5 E.T., o por acreditadas necesidades formativas o de estudios oficiales, excluir hasta un máximo de 2 meses al año la realización de horas complementarias, preavisando con una antelación de 15 días y siempre que esos meses no coincidan con los de mayor actividad del centro.

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborables, una vez cumplidos dos meses desde su formalización, siempre que concurra alguna de estas circunstancias:

Atención de responsabilidades familiares previstas en el art. 37.5 E.T.

Por necesidades formativas y de estudios oficiales, acreditando la incompatibilidad horaria.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el art. 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

Artículo 24. *Contratación de trabajadores discapacitados.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y a sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, (BOE del 20), por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad, la Orden del 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 25. *Ceses.*

Los trabajadores que causen baja de forma voluntaria, lo pondrán en conocimiento de la Empresa mediante preaviso presentado por escrito con una antelación mínima de un mes para el personal de los grupos 1 y 2, y de quince días para el resto de los trabajadores. La ausencia del preaviso indicado dará lugar a que la empresa proceda a descontar en el finiquito correspondiente los días no preavisados.

De igual modo procederá que la Empresa preavise la finalización de la relación con la misma antelación, salvo en los casos de despido disciplinario, cuando la relación laboral haya tenido una duración superior a un año. La ausencia del indicado preaviso dará lugar a la correspondiente penalización abonándose así, junto a la correspondiente liquidación, un día de salario por cada uno no preavisado.

SECCIÓN 2.^a VICISITUDES DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Artículo 26. *Cambio de titularidad de la empresa.*

En este supuesto, el adquirente, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte, deberá respetar como condiciones más beneficiosas aquellas que tuvieran los empleados que le fuesen transferidos, subrogándose en todos los derechos y obligaciones contractuales que tuviese asumidos la anterior empleadora.

Del mismo modo se deberán respetar todas y cada una de las obligaciones previstas al efecto en el art. 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Grupos profesionales

Artículo 27. *Definición de los grupos profesionales.*

De acuerdo con lo establecido en el vigente marco del III Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH III), se lleva a cabo la definición de los grupos que corresponden y se conforman en el seno de la empresa.

Se hace expresa mención de las muy especiales características del negocio de la Empresa, propia de las sociedades que desarrollan su actividad dentro del sector conocido como de «nueva hostelería» o «nueva restauración», la cual no se ajusta exactamente a las prestaciones ordinarias del Sector, concurriendo elementos de actividad normal de un Bar o Restaurante con otros más propios de un servicio de Colectividades o incluso cáterings.

Por ello, siguiendo los criterios establecidos en el citado Acuerdo Laboral, se establece lo siguiente:

Área Funcional: Partiendo de las definidas en el Acuerdo Laboral, la actividad de la empresa participaría del Área Tercera en cuanto al personal adscrito a los locales de venta al público, actividad asimilada a la de bar-restaurant-colectividad. Las categorías que se mencionan en cada uno de los Grupos constituyen un listado abierto, de carácter meramente explicativo u orientativo y no exhaustivo.

Artículo 28. *Áreas funcionales y grupos profesionales.*

El personal al que se le aplique el presente Convenio quedará encuadrado en la citada Área Funcional Tercera y Grupos Profesionales que a continuación se desarrollan. La definición específica de cada una de las categorías profesionales incluidas en los diversos Grupos, así como sus actividades, trabajos y tareas, se encuentra desarrollada en el art. 18 del vigente ALEH III:

Área funcional Tercera (Locales abiertos al público):

Grupo 9 (Nivel Retributivo 1): Funciones de dirección, organización y control del establecimiento, coordinando al personal, desarrollan inventarios y controles de material, efectúan propuestas de pedidos, participan la formación – en su caso – del personal a su cargo, ejecutan tareas específicas de atención al cliente. Son los Directores de Unidad y Gerentes de Establecimiento.

Grupo 10 (Nivel Retributivo 2): Ejecución autónoma, cualificada y responsable del servicio y venta de alimentos y bebidas; preparación de las áreas de trabajo; control de las tareas que se realizan a la vista del cliente y realización de parte de las mismas; elaboración de viandas sencillas; revisión de los objetos de uso corriente; transporte de los enseres necesarios para el servicio y colaboración en el montaje, servicio. Podrá asimismo informar y aconsejar a los clientes acerca de los productos ofertados, y atender reclamaciones de los mismos. Son los Encargados de turno y Jefes de Equipo.

Grupo 11 (Nivel Retributivo 3): Participa en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colabora en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de bebidas y comidas, cobrar y facturar en su área, preparar las áreas del trabajo para el servicio. Ayuda en la realización de trabajos menores de cocina, transporte de genero y mercancías, limpieza en general. Será el personal de equipo, base o auxiliar del centro, cuyas funciones se asimilan a las de ayudante de camarero.

Artículo 29. *Trabajos de superior categoría.*

En el supuesto de que un trabajador sea promocionado por la empresa para ocupar un puesto de trabajo de un grupo profesional superior, no se consolidará el superior nivel salarial hasta haber ocupado ininterrumpidamente durante dos meses el nuevo puesto de trabajo. Con independencia de ello, desde el momento en el cual un trabajador pase a desarrollar labores de un grupo profesional superior deberá recibir la remuneración correspondiente al citado puesto con independencia de que la misma no se consolide hasta superado el plazo de tiempo anteriormente indicado.

La atribución de funciones superiores a las del grupo profesional de pertenencia a los efectos de cubrir cualquier ausencia o reducción de jornada de otro trabajador en situación de I.T., suspensión del contrato o maternidad, no dará lugar a la consolidación del puesto de trabajo en el superior grupo, siempre que no se superen los plazos legales establecidos a este respecto.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicasArtículo 30. *Estructura Salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán integradas por:

I. Salario base: Es la parte de retribución del trabajador, cualquiera que sea su denominación, fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o de cantidad, de vencimiento periódico superior al mes o en especie. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos.

II. Complementos salariales:

a) Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales los de títulos, idiomas, conocimientos especiales y otros de análoga naturaleza.

b) Complementos de puesto de trabajo: Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente el servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

c) Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquéllos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premio o incentivos, pluses de actividad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable.

d) Complementos de vencimiento superior al mes: En este apartado quedarían incluidas partidas tales como las gratificaciones extraordinarias.

III. Retribuciones en especie: Es la remuneración consistente en la prestación de determinados servicios o beneficios, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

IV. Complementos extrasalariales: Son retribuciones percibidas por el trabajador, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador. Poseen esta naturaleza las indemnizaciones o suplidos, las dietas, las ayudas al transporte, el quebranto de moneda, las cuantías que se abonen por la limpieza de uniformes y otros conceptos análogos.

Artículo 31. *Gratificaciones Extraordinarias.*

La Empresa abonará a sus trabajadores dos pagas extraordinarias, en fechas 30 de junio («Paga de Verano») y el 20 de diciembre («Paga de Navidad») de cada año. Su importe será el correspondiente al salario base mensual.

La cuantía de las pagas extraordinarias se prorrateará en las pagas mensuales ordinarias, salvo petición expresa en contrario.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones extraordinarias indicadas prorrateándose su importe en función del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 32. *Dietas.*

Se establece el valor de la media dieta y de la dieta entera en el importe indicado en el Anexo de Condiciones Económicas del presente Convenio. Se percibirá esta última cuando como consecuencia del desplazamiento que deba efectuar el trabajador deba pernoctar fuera de su lugar de residencia habitual. El abono lo será por día natural.

Cuando la empresa organice y costee la manutención y alojamiento, siempre que reúna las condiciones exigidas y suficientes, no se devengará cantidad alguna por este concepto.

Artículo 33. *Locomoción.*

Se abonarán los gastos de locomoción que se originen por los desplazamientos que deba hacer el trabajador por cuenta de la empresa cuando éste deba utilizar sus propios medios. El importe de la cuantía a abonar por kilómetro es aquél reseñado en el Anexo de Condiciones Económicas.

Artículo 34. *Plus de Nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período nocturno, concretamente de 22.00 a 06.00 horas, serán retribuidas con un incremento del 25 por 100 sobre el salario ordinario a excepción de la mejora voluntaria.

Artículo 35. *Plus de Responsabilidad y Disponibilidad.*

Los trabajadores adscritos a las categorías profesionales de «Gerente» y «Encargado» percibirán, durante el tiempo que efectúen labores como tales y en atención a su especial dedicación y responsabilidad que implica, entre otras cuestiones, labores de apertura y cierre de establecimiento, control y supervisión del personal a su cargo, coordinación y jefatura de actividades, posibles ampliaciones de jornada en ejecución de su cargo que no pudieren ser compensadas con la correlativa disminución del tiempo de trabajo en jornadas posteriores y por el desarrollo de otras labores o funciones de análogo contenido, la cuantía que se indica en el Anexo de Condiciones Económicas.

Dicha suma no será ni compensable ni absorbible y será revalorizable con los incrementos salariales que se pacten. Tal cuantía aparecerá en las hojas de salario de los trabajadores indicados bajo el concepto «Plus de Responsabilidad y Disponibilidad».

Aquellos trabajadores que a fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo viniesen percibiendo ya este concepto en una cuantía superior a la indicada en el Anexo de Condiciones Económicas, bien bajo la denominación indicada, bien bajo la denominación «Plus de Disponibilidad» o bien en cuantía que en su día se hubiese incluido en la mejora voluntaria, continuarán percibiendo dicha diferencia como una condición de carácter «ad personam» no compensable ni absorbible y revalorizable con los incrementos que se pacten.

La cuantía que perciban los trabajadores por este complemento de puesto de trabajo, ya sea la indicada en el Anexo de Condiciones Económicas u otra superior, sustituye a cualquier otra compensación económica que pudiese percibir el trabajador en cuestión en razón del devengo de las horas de trabajo a que hace mención y referencia el art. 34 anterior, de manera que únicamente se devengará y se abonará efectivamente el «Plus de Responsabilidad y Disponibilidad» con exclusión absoluta de las citadas compensaciones económicas previstas para el trabajo en horario nocturno.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo y su distribuciónArtículo 36. *Jornada de trabajo.*

La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será la que a continuación se indica:

Año 2005: 1.820 horas de trabajo efectivo.
Año 2006: 1.814 horas de trabajo efectivo.
Año 2007: 1.806 horas de trabajo efectivo.
Año 2008: 1.800 horas de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo correctamente uniformado.

La jornada anual establecida se podrá distribuir por la empresa de forma irregular tanto en cómputo anual, semanal o diario. A través del contrato individual se podrá establecer un mínimo y un máximo de horas diarias de jornada efectiva.

Los trabajadores que realicen funciones de cierre de los establecimientos podrán prolongar su jornada por el tiempo preciso, sin que se compute el tiempo prolongado a efectos de los límites de horas extraordinarias.

Entre el final de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente, mediarán, como mínimo 12 horas.

Artículo 37. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores tienen derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o en caso de unión de hecho. En este último supuesto, el trabajador o trabajadora deberá aportar el correspondiente certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento u organismo competente.

b) Tres días en caso de nacimiento de hijos.

c) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.

d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.

e) En los supuestos b), c), d) e i), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 150 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de lo señalado en cada caso.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

i) Por el tiempo necesario para la asistencia de tratamientos de reproducción asistida durante el tiempo de duración que para los mismos se estipule facultativamente.

j) Por El tiempo imprescindible para la realización de exámenes y técnicas de preparación al parto.

Los permisos anteriormente desarrollados también serán de aplicación y susceptibles de ser solicitados en los casos de pareja de hecho debidamente inscritas al efecto en los registros oficiales correspondientes, con las particularidades descritas para el anterior apartado a).

Artículo 38. *Descanso semanal.*

En el calendario laboral se hará constar el descanso semanal de los trabajadores del centro de trabajo o del establecimiento, que será de dos días de forma ininterrumpida, el cual podrá acumularse por períodos de hasta catorce días si las necesidades organizativas lo requiriesen.

Artículo 39. *Vacaciones y días festivos.*

1.º La duración de las vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica será de treinta días naturales, disfrutándose en proporción a los días trabajados a lo largo del año.

Todos los trabajadores deberán conocer, con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute, los períodos vacacionales.

Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural y antes de su finalización. Si por cualquier causa o razón quedarán pendientes algún o algunos días de vacaciones una vez finalizado el año natural, los mismos se deberán disfrutar, como máximo, dentro del primer trimestre natural del año siguiente.

El derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas, establecidas en el presente artículo, ni se pierde ni puede limitarse en modo alguno por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal, de modo que con independencia del tiempo que dure dicha situación, al incorporarse al trabajo puede disfrutar del periodo de vacaciones sin descuento alguno en el mismo.

El inicio del periodo de vacaciones no puede coincidir con el día de descanso semanal de forma y manera que en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente de dicho descanso semanal, asimismo si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal este deberá respetarse reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso. No obstante, cuando ello impidiese que otro compañero iniciase las vacaciones en la fecha prevista se guardarán los días de descanso disfrutándose en otro momento dentro del año natural tanto los del inicio como los del final del periodo vacacional.

En el caso de que las vacaciones coincidan en parte o en su totalidad con la baja médica por maternidad estas se disfrutaran, a opción de la trabajadora en el periodo inmediato anterior a la baja médica por maternidad o a continuación del alta médica hasta el total de días que correspondieran, salvo acuerdo entre las partes para disfrutarlas en otra fecha.

2.º Los trabajadores disfrutarán de 14 días festivos al año. Caso de no poder disfrutarse en las fechas señaladas para los mismos, lo serán en aquéllas otras que de común acuerdo entre Empresa, representantes de los trabajadores y el propio trabajador así se establezca.

Artículo 40. *Calendario laboral y horario.*

1.º Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

2.º El calendario de horarios laborales diarios, que contendrá necesariamente los horarios de trabajo a efectuar por el personal, deberá estar expuesto necesariamente en cada centro de trabajo, con una antelación mínima de siete días al inicio de cada semana natural, si se producen variaciones del mismo. Cualquier modificación o cambio deberá ser solicitado al responsable del establecimiento o centro de trabajo, que deberá ser aceptado siempre y cuando no suponga una alteración de los turnos de trabajo del resto de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud

Artículo 41. *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 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.

Artículo 42. *El acoso en el trabajo: Protocolo de actuación.*

1.º Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.º Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

3.º La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, siempre que así solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará mas formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4.º Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5.º La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

Artículo 43. *Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género.*

Aquellos trabajadores 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 previsto 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 realizarse 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 44. *Pausas y reducción de la jornada por lactancia.*

Los trabajadores y las trabajadoras por lactancia de un hijo-hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora. Del mismo modo, ese derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada, en media hora con la misma finalidad bien a la entrada o bien a la salida de la misma.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Artículo 45. *Reconocimientos médicos.*

Con motivo de los reconocimientos médicos para la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, estos serán de carácter estrictamente voluntario y adecuados a los riesgos que pueden derivarse del desempeño de la actividad laboral del trabajador.

Los resultados de las pruebas son absolutamente confidenciales quedando expresamente prohibida la realización de análisis para la detección de consumo de sustancias y otras enfermedades como VIH o hepatitis.

Artículo 46. *Incapacidad temporal.*

La Empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las prestaciones por Incapacidad temporal, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y el salario que venga percibiendo el trabajador correspondiente al mes anterior de la baja, desde el primer día de baja y hasta un máximo de doce meses.

Igualmente se abonará el citado complemento de la prestación de I.T. en casos de intervención quirúrgica, sea cual fuere la causa, que conlleve una hospitalización del trabajador de tres o más días. Dicho complemento se abonará desde el primer día de baja y hasta un máximo de doce meses.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 47. *Faltas y Sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

La tipificación de las faltas que se recoge en los artículos 50, 51 y 52, es la prevista al efecto en la actualidad en Capítulo Quinto del vigente ALEH III, entendiéndose las partes adecuado su transcripción íntegra en el presente Convenio. Cualquier modificación posterior del redactado del citado ALEH a este respecto será de aplicación a la presente norma colectiva.

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

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

Artículo 48. *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.

Artículo 49. *Procedimiento sancionador.*

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, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, 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 afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia le conste a la empresa.

Artículo 50. *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 injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada al trabajador, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a 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. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 51. *Faltas graves.*

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad 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 dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

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. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. 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.

8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

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

11. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización expresa.

12. La embriaguez o consumo de drogas 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.

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

14. 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.

15. 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.

16. 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 todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17. 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.

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

19. 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.

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

Artículo 52. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, 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, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

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

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de 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 y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

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

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

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

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

Artículo 53. *Clases de sanciones.*

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

A) Por faltas leves:

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

B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

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

Artículo 54. *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.

CAPÍTULO VIII

De los derechos sindicales y de representación de los trabajadores

Artículo 55. *Competencias de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.*

Los representantes de los trabajadores tendrán las competencias y facultades que a este respecto se establecen tanto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores como en aquellas normas de desarrollo al efecto.

Los citados representantes legales de los trabajadores dispondrán de un crédito horario mensual retribuido de acuerdo con lo previsto al efecto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Este crédito horario podrá acumularse en uno o varios de los miembros de los distintos Comités de Empresa, por cesión de horas de otros miembros pertenecientes al mismo sindicato. Las acumulaciones podrán llevarse a cabo por períodos trimestrales o semestrales.

La indicada cesión de horas, para que surta efecto, deberá notificarse a la Empresa con una antelación mínima de quince días laborables a su efectividad y utilización, mediante escrito debidamente firmado por el cedente y el cesionario y sindicato de pertenencia e indicando el número de horas efectivamente cedidas.

Artículo 56. *Comité Intercentros.*

Expresamente se pone de manifiesto la voluntad y decisión de las partes de crear un Comité Intercentros.

1. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en materia de capacidad y sigilo profesional.

2. El número máximo de componentes del Comité Intercentros podrá ser de hasta 13 personas, los cuales serán designados de entre los componentes de los distintos Comités, guardándose la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en las elecciones sindicales.

3. Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el art. 71.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.

4. La designación de miembros del Comité Intercentros guardará la representatividad estipulada en el artículo 71.2 del Estatuto de los Trabajadores.

5. El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y en atención a ello deban ser tratadas con carácter general en toda la empresa.

6. La sede del Comité Intercentros se sitúa en la ciudad de Sant Cugat del Vallés (Barcelona), concretamente en la sede central de la Empresa.

ANEXO DE CONDICIONES ECONÓMICAS

Primero.-*Incrementos salariales.*

Primer año de vigencia del Convenio: Período 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2005.

Todos los conceptos económicos del Convenio se incrementarán en un 3,2 por 100 tal como se recoge en el presente Anexo.

Segundo año de vigencia del Convenio: Período 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2006.

Las tablas salariales y demás conceptos económicos se incrementarán en el IPC real correspondiente al ejercicio 2005 (IPC correspondiente a todo el estado español).

Tercer año de vigencia del Convenio: Período 1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2007.

Las tablas salariales y demás conceptos económicos se incrementarán en el IPC real correspondiente al ejercicio 2006 (IPC correspondiente a todo el estado español).

Cuarto año de vigencia del Convenio: Período 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2008.

Las tablas salariales y demás conceptos económicos se incrementarán en el IPC real correspondiente al ejercicio 2007 (IPC correspondiente a todo el estado español).

Segundo.—*Condiciones económicas para el primer año de vigencia del Convenio (2005):*

a) Tablas salariales para el año 2005: (Salario mensual/anual brutos en 14 pagas).

Grupo 9/ Nivel R. 1: 848,72 euros mes / 11.882,04 euros año.
Grupo 10/Nivel R. 2 : 792,65 euros mes / 11.097,08 euros año.
Grupo 11 /Nivel R. 3 : 640,12 euros mes / 8.961,66 euros.

b) Dietas (Art. 32):

Media Dieta: 6,20 euros/día.
Dieta Entera: 31,01 euros/día.

c) Locomoción (Art. 33): 0,18 euros/kilómetro.

d) Plus Responsabilidad y Disponibilidad (Art. 35): 219,85 euros mensuales brutos, en base a lo recogido en el Art. 35.

13323 *RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XX Convenio Colectivo de Banca.*

Visto el texto del XX Convenio Colectivo de Banca (Código de Convenio n.º 9900585), que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 2005, de una parte por la Asociación Española de Banca en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. y la Federación Estatal de Servicios de U.G.T. en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de julio de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

XX CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Disposición preliminar.*

1. Las referencias que en los artículos siguientes se hagan al «convenio» sin más especificaciones se entenderán hechas al presente Convenio Colectivo.

2. Cuando en el presente Convenio se habla de «las Empresas» sin otra precisión debe entenderse las Empresas bancarias a las que el Convenio afecta, conforme a su Artículo 2.º

3. Las expresiones «personal» y «trabajadores» utilizadas en los artículos siguientes comprenden a todos los empleados incluidos en los grupos a que se refiere el artículo 7.º del Convenio, salvo que del contexto de los artículos se deduzca que se refieren solamente a alguno o algunos de dichos grupos.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo regula y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las Empresas bancarias, las Cámaras de Compensación Bancaria y cuantas empresas usen la denominación de Banco siendo su actividad la de empresa bancaria, y el personal con vinculación laboral efectiva en las mismas en 1 de enero de 2005 o que ingrese con posterioridad.

Quedan excluidas las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo, características de los siguientes cargos u otros semejantes: Director General, Director o Gerente de la Empresa, Subdirector General, Inspector General, Secretario General. En todo caso, para la exclusión se requiere de modo indispensable que su retribución sea superior a la máxima establecida en el presente Convenio.

Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado.

El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas bancarias españolas en el extranjero se

regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española.

Dicho trabajador tendrá como mínimo los derechos económicos que le corresponderían de trabajar en territorio español.

El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción española.

Artículo 3. *Convenios anteriores.*

Sustituye el presente Convenio al anterior, homologado por la Dirección General de Trabajo por Resolución de 18 de febrero de 2004 y publicado en el B.O.E. el 10 de marzo del mismo año.

Artículo 4. *Vigencia del Convenio.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1.º de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el B.O.E.

El término de vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las Asociaciones empresariales o Sindicatos legítimos para negociar, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la denuncia deberá ser efectuada en el período comprendido entre el 1.º de octubre y el 31 de diciembre del año en que termine su vigencia o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 5. *Cláusula general de compensaciones y absorciones.*

1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Normas de Obligado Cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las Empresas.

2. Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.

Artículo 6. *Unidad del Convenio.*

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 7. *Grupos profesionales.*

1. Técnicos. Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones directivas, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

Quedan expresamente incorporados a este grupo los Titulados universitarios que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo de Técnicos es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles I a VIII.

El Director de una oficina bancaria tendrá como mínimo el Nivel VI.

2. Administrativos. Son aquellos trabajadores que poseyendo la formación suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos bancarios —administrativos o de gestión—, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

Quedan expresamente incorporados a este Grupo los cometidos atribuidos en el XVI.º Convenio a las categorías de Oficiales y Auxiliares Administrativos y Telefonistas, así como los de marketing telefónico.

A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles IX al XI.

3. Servicios generales. Está integrado por quienes realicen servicios y trabajos no específicamente bancarios, tales como conserjería, vigilancia, conservación, limpieza y cualesquiera otros de análoga naturaleza.

A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles IX al XII. El nivel XII quedará reservado al personal de limpieza.