

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7945 *Resolución de 3 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Pastificio.*

Visto el texto del I Convenio colectivo del Grupo de Empresas Pastificio (Pastificio Service, S.L.U., Pastificio, S.L.U. y Pastificio Restaurantes, S.L.), código de convenio número 90100273012015, que fue suscrito, con fecha 7 de abril de 2015, de una parte, por los designados por la Dirección de dicho Grupo, en representación de las empresas del mismo, y de otra, por el sindicato CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo 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, 3 de julio de 2015.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO PASTIFICIO

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio colectivo se concierta entre las empresas integrantes de Grupo Pastificio: Pastificio Service, S.L.; Pastificio Restaurantes, S.L.; Pastificio, S.L., y la representación legal de los trabajadores del Grupo Pastificio, a través del Sindicato Comisiones Obreras, que representan a la práctica totalidad de los representantes legales de los trabajadores de las empresas del Grupo (90% de los integrantes de la representación unitaria en todo el ámbito funcional de aplicación).

A los efectos de este Convenio colectivo, se entienden afectadas por el mismo las empresas y trabajadores/as de las mismas cuya actividad esté dedicada a la distribución de bebidas o comidas, consumidas preferentemente en el establecimiento, gestionando la explotación de su actividad mediante marcas comerciales a través de métodos propios, con procesos de elaboración y servicios homogéneos en todos los establecimientos y con idéntica imagen de la marca en cualquiera de los mismos.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 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 2. *Ámbito territorial y de aplicación.*

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

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2018 salvo disposición expresa contenida en el mismo.

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Alcanzada la vigencia del convenio, perderán vigor las cláusulas obligacionales, manteniendo su vigencia las cláusulas normativas.

Artículo 4. *Vinculación a la Totalidad y Garantía Personal.*

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

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

Artículo 5. *Absorción y Compensación.*

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la empresa en virtud cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de las empresas.

II. Los trabajadores a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.

III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, los comités de empresa y delegados de personal tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquellas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

Artículo 7. Formación profesional.

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos serán informados del desarrollo de los planes de formación de la empresa.

La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

En todo caso se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería.

CAPÍTULO III**Periodo de prueba y contratación****Artículo 8. Ingresos y contratación.**

Al objeto de fomentar la competitividad, el empleo estable y la cohesión social, los firmantes del presente convenio colectivo suscriben en su integridad el contenido del Acuerdo para la Mejora y el Crecimiento del Empleo.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 9. Periodo de prueba y ceses.

En materia de periodo de prueba se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

Este periodo de prueba se interrumpirá, en cualquier caso, por las situaciones de IT.

Una vez cumplido el periodo de prueba y en caso de cese, y salvo que el contrato de trabajo establezca otro término, el empleado o la empresa deberán preavisar con 30 días si están inmersos en el grupo I y grupo II y con siete días para el resto de los grupos, salvo que el contrato establezca otra necesidad de preaviso.

El incumplimiento de estos preavisos llevará aparejado para la parte incumplidora la obligación de abono a la otra parte del salario correspondiente al preaviso incumplido.

Artículo 10. Contrato de obra o servicio determinado.

Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Artículo 11. Contrato eventual.

Conforme a lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de seis (6) meses en un periodo de referencia de doce (12) meses, ampliable hasta un máximo de doce (12) meses en un periodo de referencia de dieciocho meses (18) si así se prevé en el Convenio colectivo sectorial de aplicación.

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial.

a) Se aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones:

En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo grupo profesional, y en igualdad de condiciones y de idoneidad para el puesto, los contratados a tiempo a tiempo parcial en la

Empresa que se encuentren prestando servicios tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes, o al año contratadas. La distribución de dichas horas tendrá lugar de conformidad con lo establecido en el artículo 19 y 20 del convenio colectivo.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 50% de la jornada fijada en el contrato.

Las horas complementarias solo serán exigibles para su realización cuando vayan unidas al inicio o final de la jornada, o se trate de realizar una jornada un día no programado previamente como de trabajo, preavisándose las mismas con el preaviso contemplado en el artículo 12.5.d) del Estatuto de los Trabajadores, de tres días. El preaviso podrá ser inferior (mínimo de 4 horas de antelación), únicamente en los casos en los que las horas complementarias se realicen al principio o al final de la jornada diaria programada, de conformidad con el mismo artículo estatutario.

El trabajador o trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias de acuerdo con los supuestos de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral y por causa de concurrencia acreditada de realización de otro trabajo.

En caso de que la legislación sobre el contrato a tiempo parcial sufra alguna modificación, las partes firmantes procederán a tratar la misma para su adecuación al texto del presente convenio colectivo.

b) Franjas horarias:

Los contratos a tiempo parcial, en aras a la fijación de la jornada establecida en el artículo 12 del TRLET llevarán asignadas Franjas Horarias de Referencia (FHR).

Estas FHR serán los momentos en los que la Dirección podrá planificar la jornada de los empleados a tiempo parcial de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de este convenio colectivo.

Con carácter general las franjas horarias contempladas en los contratos de trabajo serán de 9 horas, siempre y cuando el empleado preste servicios en régimen de jornada continuada. Si el empleado prestase servicios en régimen de jornada partida, éstas franjas serán las de un tiempo completo comparable, es decir, podrán abarcar por su propia definición, toda la jornada mercantil.

c) Horas complementarias voluntarias.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable no teniéndose en cuenta las horas complementarias voluntarias de cara a la acreditación del porcentaje fijado en el punto a. del presente artículo.

Artículo 13. *Contratos formativos.*

Con relación a las modalidades de contratos formativos se estará a lo previsto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Contrato de interinidad y contrato de relevo.*

A) Interino.

1. Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, etc.). Igualmente, podrá celebrarse este contrato para

cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

II. Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

B) Contrato de relevo.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 12.7.d) del Estatuto de los Trabajadores se podrán formalizar Contratos de Relevo para relevistas en distinto puesto de trabajo que los relevados, en los términos que recoge la citada norma.

C) Contrato fijo discontinuo.

Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El orden de llamamiento de estos trabajadores se realizará de forma rotativa entre los trabajadores de la misma categoría profesional y jornada.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben en su integridad el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, debiendo aplicar la Empresa cualesquiera de las Áreas Funcionales y de los Grupos Profesionales definidos en el ALEH, en función de los trabajos que realicen sus trabajadores.

En este sentido se define, como propia de la Empresa, la siguiente Clasificación Profesional, con respeto a la Clasificación Profesional establecida en el capítulo II del ALEH, estableciendo consecuentemente las siguientes actividades, trabajos y tareas no limitativas, dentro del Área Funcional Tercera:

– Gerente/Director de Centro: Grupo Profesional 9 del ALEH, nivel I del Convenio.

Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de todos los trabajos.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.

Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de la maquinaria, materiales, utillaje, etc., realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de sus competencias para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicio y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

– Supervisor de restauración moderna: Grupo profesional 10 del ALEH, nivel II del Convenio colectivo.

Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de estos. Distribuir al personal a su cargo en el servicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Apoyar al director, sustituyéndolo cuando este esté temporalmente ausente con las tareas de gestión de personal, realización de horarios y control y análisis del coste de producto.

Preparador de Restauración Moderna: Grupo Profesional 3 del ALEH, nivel III del Convenio Colectivo.

Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación, distribución y venta de comidas y productos del centro. Ejecutar los trabajos de preparación y distribución de comidas y productos en el centro así como realizar las tareas de limpieza y mantenimiento de útiles y en general colaborar en el buen estado del centro de trabajo, y preparar las áreas de trabajo para el servicio, incluyendo la recepción de los productos y mercancías.

Auxiliar de Restauración Moderna: Grupo Profesional 4 del ALEH, nivel IV del Convenio Colectivo.

Participar 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 comidas y bebidas en la línea de autoservicio, comedor o sala. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio, incluyendo la recepción de los productos y mercancías. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

2. La Comisión Mixta del convenio colectivo tiene otorgadas expresas funciones relativas a las dudas que puedan surgir relativas al encuadramiento de los empleados que presten servicios dentro del ámbito funcional del convenio colectivo, y en especial de cara a la integración del personal en el nuevo sistema de clasificación profesional, a los efectos de lo cual las partes, se reunirán para tratar estos extremos cuando concurriese la necesidad de encuadrar a empleados a los que se les vaya a aplicar el convenio colectivo por primera vez por integración dentro de la estructura aquí definida, a los efectos de una correcta aplicación del mismo en lo que a encuadramiento profesional se refiere.

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica, ascensos y promociones

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

En materia de movilidad funcional se estará a lo previsto en el ALEH y a lo establecido en el artículo 39 del TREL.T.

Artículo 17. *Movilidad geográfica.*

En el supuesto de que la empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o al trabajador/a a otra localidad en el entorno de un área metropolitana y el nuevo centro esté enclavado a una distancia inferior a 35 kilómetros del centro de origen o del domicilio del trabajador o el mayor tiempo empleado en el desplazamiento al nuevo centro sea igual o inferior al

25% de la jornada diaria del trabajador, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

En los demás casos se considerara que existe movilidad geográfica, con las precisiones que para la misma, impone el ET.

Desplazamientos entre tiendas:

Las empresas podrán desplazar a empleados dentro de los límites antes fijados siempre y cuando los mismos no se produzcan por un máximo de hasta tres veces al año, siempre y cuando no medie acuerdo entre empleado/a y Dirección en este sentido, y siempre y cuando el cambio no venga motivado por la sustitución de algún empleado en situación de suspensión de contrato de trabajo, vacaciones o disfrute de licencias, imprevistos de producción o fuerza mayor en cuyo caso no mediará el límite anterior.

Artículo 18. *Ascensos.*

a) El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza, mando coordinación (nivel I y nivel II) será de libre designación por la empresa, atendiendo a la formación requerida para el puesto, 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.

b) El ascenso de trabajadores del nivel IV al nivel III se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante doce meses en el mismo grupo.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 19. *Jornada.*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. La jornada podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año y de todos los días de la semana.

Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, y 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, salvo en aquellos supuestos en los que podría resultar de aplicación el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que regula las jornadas especiales de trabajo.

La jornada máxima, para quienes tuvieran una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título individual.

Distribución.—Habida cuenta de las especiales características vigentes en la Empresa, la jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, podrá distribuirse como máximo a lo largo de 225 días de trabajo al año.

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a un descanso semanal de dos días a la semana. Estos dos días compensan igualmente los festivos anuales a los que el empleado pueda tener derecho. Dicho descanso semanal se podrá acumular y fraccionar de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, por el que se regula las jornadas especiales de trabajo.

La planificación de la jornada, habida cuenta de las particularidades de la actividad de la Empresa, se realizará con carácter semanal publicándose en los centros de trabajo los cuadrantes horarios con especificación de los horarios individuales de cada empleado.

La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, de forma trimestral.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado (que tendrá que tener el preaviso establecido en el artículo 34.2 del ET) por causas organizativas imprevistas (ausencias

no previstas de otras personas de la plantilla, y retrasos o adelantos en suministros), se efectuarán preferentemente con personal voluntario y no podrán superar como límite máximo, 45 horas al trimestre para cada empleado, y con respeto siempre al descanso semanal y diario.

Las horas realizadas fuera del horario individualmente adjudicado se compensarán con descanso equivalente a lo más tardar dentro del siguiente trimestre, y en su caso de conformidad con lo establecido en el artículo 21.

No tendrán tal consideración los cambios efectuados por mutuo acuerdo.

En el caso de que el cambio impidiera el disfrute del descanso semanal este se recuperará necesariamente dentro de un período de catorce días.

Tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Sistema de distribución de jornada de los niveles I y II

Los empleados/as encuadrados en los niveles I y II, habida cuenta de las especiales condiciones de su prestación de servicios, de las necesidades de opinión, gestión y responsabilidad sobre las materias objeto de la misma, autogestionarán su jornada, de modo tal que, con respeto a la jornada máxima anual definida al comienzo de este artículo, cumplan con los objetivos fijados de su prestación.

Artículo 20. *Descanso semanal y sistema de libranzas.*

La libranza semanal será, con carácter general, de dos días a la semana. Dicho descanso semanal se podrá acumular y fraccionar, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, por el que se regula las jornadas especiales de trabajo.

De este modo se considera comprendida dicha libranza tanto el descanso semanal regulado en el TRLET como los festivos regulados en el artículo 19 de este convenio.

En lo que se refiere a la acumulación del descanso semanal se estará a las posibilidades legales.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Las partes acuerdan la intención de suprimir las horas extraordinarias habituales.

No obstante y si se dieran por algún motivo excepcional, tendrán el siguiente tratamiento:

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada anual definida en el artículo 19, que se compensarán con un incremento del setenta y cinco por ciento sobre el valor del precio hora definido en el artículo 26, o bien con tiempo de descanso a razón de hora por hora, a opción del trabajador.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 30 días naturales. En caso de fracción del periodo de disfrute, los empleados tendrán derecho a disfrutar, al menos, de un periodo continuado de quince días naturales en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siempre y cuando el centro de trabajo en el que presten servicios no incremente su venta durante ese periodo. Las vacaciones se disfrutarán de conformidad con lo establecido en el artículo 38.2 del ET.

Se procederá a la fijación de las vacaciones durante el primer mes del año, a más tardar de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del ET.

En caso de que algún empleado no prestase servicios durante la totalidad del ejercicio, la fijación de las vacaciones se realizará, siempre y cuando fuese posible, dentro de los

primeros quince días de prestación, pudiendo distribuirse las mismas de conformidad con lo establecido en este artículo.

El comienzo de las vacaciones no coincidirá con el día de libranza del trabajador salvo pacto en contrario.

De conformidad con lo establecido en el TRLET y en la LGSS cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 23. *Licencias.*

1. *Retribuidas.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el SB, y en su caso el CPSB por los motivos y el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo y en los casos de enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a otra provincia al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de que el desplazamiento sea superior a 300 kilómetros de su domicilio habitual el trabajador tendrá derecho a un día adicional. Estos días de licencia no podrán ser acumulados con los previstos en el apartado siguiente por el mismo supuesto.
- C) Dos días por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento (definido en el punto B) al efecto, el plazo será de cuatro días. Previa justificación este permiso podrá ser disfrutado en días no consecutivos por el trabajador/a.
- D) Un día por traslado del domicilio habitual.
- E) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- F) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.
- G) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento en caso de situaciones de violencia de género, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud.

A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado A) de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.

2. *No retribuidas.*—El trabajador dispondrá de dos días de licencia no retribuida al año para asuntos propios. El disfrute de esta licencia deberá ser preavisada con una semana de antelación a la Empresa, quien podrá oponerse a la concesión si coincide con periodos

de alta actividad del centro que se trate o el nivel de absentismo del centro impide su concesión. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia, en otro caso se descontará de vacaciones.

CAPÍTULO VII

Régimen salarial

Artículo 24. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al SB.

Artículo 25. *Salario base.*

I. Se establecen, a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo y para los Niveles definidos en el artículo 17 del convenio colectivo los siguientes Salarios Base (SB) que incluyen el abono de pagas extraordinarias y las vacaciones:

Salarios año 2015:

Nivel IV: 12.582 €/año.

Nivel III: 13.644 €/año.

Nivel II: 19.098 €/año.

Nivel I: 22.734 €/año.

Salarios hora 2015:

Nivel IV: 6,99 €/hora.

Nivel III: 7,58 €/hora.

Nivel II: 10,61€/hora.

Nivel I: 12,63 €/hora.

II. Este salario base operará como abono mínimo, no pudiéndose establecer cuantías salariales ni extrasalariales inferiores.

Artículo 26. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio entienden distribuidas en catorce pagas.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

Artículo 27. *Incremento Salarial y Política de Retribución Variable.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo los salarios base establecidos en el artículo 25 tendrán los siguientes incrementos:

Año 2016: 0,5 %.

Año 2017: 0,5 %.

Año 2018: 0,5 %.

Adicionalmente los salarios se podrán incrementar en los siguientes porcentajes de cumplirse los siguientes parámetros:

En caso de que la empresa arroje un incremento de ventas en su conjunto en un ejercicio en comparación con el ejercicio del año inmediatamente anterior calculada

teniendo en cuenta los centros de trabajo que a 31 de diciembre de cada ejercicio y hasta el 2018 tengan más de dos años de antigüedad, los SB establecidos en el artículo 25 experimentarán los siguientes incrementos adicionales a los fijados en el primer párrafo de este artículo:

Incremento venta comparable (%)	Incremento salarial variable (%)
> 3	0,5
> 6	1
>10	1,5

Artículo 28. *Nocturnidad.*

En materia de nocturnidad se estará a lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 29. *Protección de la vida familiar.*

I. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Lactancia: Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Los trabajadores podrán acumular este derecho en 21 días naturales ininterrumpidos siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el periodo de baja por maternidad y se preavise del ejercicio de este derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por maternidad. Cuando ambos progenitores presten servicios en la Empresa este derecho podrá ser ejercido alternativamente por cualquiera de los dos progenitores.

En el caso de parto múltiple se amplía este derecho en proporción al descanso por maternidad según el número de hijos recién nacidos.

III. Maternidad: Quienes ejerzan este derecho podrán juntar tal periodo con el de vacaciones.

IV. Guarda legal: De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de doce años o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

V. Nacimientos prematuros: en los casos de nacimientos 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 durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario.

VI. Suspensión del contrato por maternidad o adopción:

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

b) En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

c) Los trabajadores/as tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excedencia por maternidad.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 30. *Excedencias.*

A) I. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años en los términos previstos por ley los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

IV. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este apartado, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

B) I. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas.

II. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. 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. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

III. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo

representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

IV. El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, salvo acuerdo individual.

V. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes.

VI. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.

VII. Para solicitar una excedencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

VIII. 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 puesto de igual o similar función.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 31. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

Las empresas y los trabajadores incluidos en el presente convenio se regirán, en esta materia, por el contenido del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería en materia de faltas y sanciones vigente cada momento.

CAPÍTULO X

Condiciones sociales

Artículo 32. *Incapacidad temporal.*

En el caso de situación legal de Incapacidad temporal (IT), en el que la seguridad social o la mutua patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un periodo máximo de hasta 18 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

a) Hasta el 100 por 100 del SB en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de enfermedad común con hospitalización.

b) Hasta el 100 por 100 del SB para las tres primeras bajas por enfermedad común dentro del año natural.

c) En la cuarta y sucesivas bajas por enfermedad común el tratamiento será el siguiente:

Los ocho primeros días sin complemento.

Del día 9 al día 15: La dirección complementará en su caso hasta el 50 % del SB.

A partir del día 16 de baja la dirección complementará hasta el 100 % del SB.

Para tener derecho a este complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos de seguridad social reglamentarios en tiempo y forma y que el empleado tenga cumplido el periodo de carencia mínimo para tener acceso a la prestación pública de la que se trate.

II. Si por norma de rango superior, durante la vigencia del Convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la administración pública para esos casos, la dirección podrá disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

III. En cualquier caso una vez se pierda el derecho al percibo de prestación de seguridad social, se perderá automáticamente el derecho al cobro del complemento de IT indicado en el presente artículo.

Artículo 33. *Plus de Vestuario:*

La empresa abonará a aquellos/as empleados/as a los que se les exija una uniformidad la cantidad de 96 euros brutos anuales en concepto de uniformidad abonables en 12 mensualidades.

Los empleados vendrán obligados a llevar puestas las prendas de uniformidad, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones y a observar las medidas de seguridad, higiene y decoro impuestas por la compañía.

Artículo 34. *Seguro de accidentes.*

La empresa procederá, a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo a la contratación de un seguro para la contingencia de muerte por accidente de trabajo o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional de 24.000 euros.

Artículo 35. *Manutención.*

Se mantiene el sistema de manutención en los términos que viene disfrutándose actualmente.

En los centros de nueva apertura se consultará por la comisión paritaria la forma de disfrute.

Artículo 36. *Dietas.*

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una compensación por los gastos originados por el trabajador siguiendo los usos y costumbres de la empresa.

CAPÍTULO XI

Órganos de interpretación y control

Artículo 37. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial) vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Artículo 38. *Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Control.*

Las partes firmantes del presente texto constituirán una Comisión Mixta que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

1. La Comisión mixta estará formada, cinco miembros de la parte social firmante del convenio en representación de los trabajadores, y por otros cinco miembros en

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

4. 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.

5. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

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

Esta Comisión mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se han manifestado en el presente convenio, y las del artículo 83.2 del TRLET con relación a la Disposición Adicional Sexta de este convenio, las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
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 órganos 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.

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 Mixta 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 ASAC.

Artículo 39. *Comité Intercentros de Grupo.*

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros de Grupo, 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 trabajo, deban ser tratados con carácter general.

B) Al Comité Intercentros de Grupo le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

C) El número máximo de componentes del Comité Intercentros de Grupo será de siete, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en el ámbito de aplicación.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo el párrafo primero,

sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado de Personal.

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

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC publicándose en los tabloneros de anuncios.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

D) 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 específicamente las que se refieren al empleo en los términos previstos en la Disposición Adicional Quinta del presente texto.

E) Competencias específicas en materia de Formación:

La Formación Profesional, cuyos fines primordiales son mantener la competitividad de la Empresa y mejorar la calidad en el servicio, a la vez que facilitar el perfeccionamiento y la promoción profesional de los trabajadores, se determinará mediante un Plan de Formación Profesional anual, que afectará a todos los trabajadores de los distintos departamentos.

Dicho plan, que tendrá como objetivos prioritarios la preparación para la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de servicio, la cualificación de aquellos trabajadores que, como consecuencia de los cambios en la organización del trabajo o de creación de empleo, lo precisen y la puesta al día de conocimientos ya adquiridos, se establecerá, en cuanto a sus contenidos y actividades formativas sobre la base de la información obtenida de cada uno de los establecimientos, a iniciativa de la Dirección de la Empresa, o a la propuesta de la representación sindical.

A las reuniones conjuntas sobre formación entre el Comité Intercentros y la Dirección, que tendrán una periodicidad anual podrán acudir cuantos técnicos o asesores estimen oportunas las partes.

Las competencias del Comité serán las siguientes:

a) Asesorar a la Empresa en la Concreción del Plan de Formación, marcando prioridades, junto con las actuaciones necesarias para su elaboración y seguimiento.

b) Proponer acciones formativas.

c) Colaborar en las acciones de formación y proveer en la facilitación de su financiación.

d) Llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional acuerden las partes.

Si las fechas de impartición del curso coincidiera con el período vacacional o disfrute de días abonables del trabajador, en todo o en parte, éste tendrá derecho a disfrutarlo por mutuo acuerdo entre partes en un período distinto en el supuesto de que la asistencia al curso fuese obligatoria, no así en el supuesto de que la asistencia al mismo fuese voluntaria.

F) El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Disposición adicional primera. *Reordenación salarial.*

La empresa procederá en el plazo de tres meses tras la firma del presente Convenio Colectivo a la Reordenación Salarial de los conceptos de los recibos de salario de los empleados.

A estos efectos se seguirán las siguientes normas:

1.º Salario base:

Para conformar el salario base se tendrán en cuenta el total de las retribuciones fijas percibidas por el empleado/a en prorrateo anual.

Una vez alcanzada la cantidad de salario base que al empleado/a le corresponda de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de este convenio colectivo, el resto de cuantías salariales podrá ir destinado a los siguientes conceptos en función del tratamiento que tuviesen en los convenios colectivos provinciales sectoriales de origen: Complemento Personal de Salario Base y Mejora Voluntaria.

Los SB fijados para el año 2014 en el artículo 25 serán definitivos. En caso de que no se haya procedido a la actualización/revisión salarial del año 2014 de los convenios colectivos provinciales de hostelería de origen, los empleados en plantilla en el momento de la firma conservarán los derechos económicos derivados de tales actualizaciones/revisiones salariales del año 2014 en el momento en el que las mismas se produzcan.

2.º Complemento Personal de Salario Base: será CPSB las cuantías que no conformando el nuevo SB vengán incrementándose anualmente de conformidad con los convenios colectivos de origen.

Integrarán igualmente el CPSB las cuantías compensatorias del transporte que, en caso de no ser necesarias para alcanzar el SB del reflejado en el artículo 25 del convenio, obren en los convenios colectivos sectoriales provinciales de origen de los empleados que se encuentren de alta en la empresa en el momento de la firma..

El CPSB tendrá el mismo tratamiento que el SB, incrementándose en la misma proporción señalada en el artículo 27 de este convenio.

3.º Mejora Voluntaria: será Mejora Voluntaria toda retribución que no sea SB ni CPSB y será compensable y absorbible.

4.º Consideración Uniformidad en convenios colectivos de origen: las cuantías que percibiesen los empleados/as como consecuencia de la aplicación de los pluses de los convenios por los conceptos de uniformidad (plus de uniformidad, plus de ropa, etc., podrán ser compensadas y absorbidas hasta alcanzar en su caso el importe que figura en el artículo 33 de este convenio. En caso de que una vez alcanzada la cantidad que se refleja en el artículo 33 de este texto restase alguna cantidad, esta irá a formar parte del CPSB.

Disposición adicional segunda. *Reclasificación profesional.*

La Dirección de la Empresa en el término de tres meses desde la firma del presente convenio procederá a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15.º del presente Convenio Colectivo, a cuyo efecto la Dirección de la empresa vendrá obligada a elaborar una relación de equivalencia entre las categorías/funciones/grupos profesionales que vinieran aplicando y las que se definen en el presente convenio.

Una vez elaborada, dicha relación de equivalencia deberá de ser enviada para su control y supervisión a la Comisión Mixta del Convenio.

La Comisión Mixta del presente convenio ejercerá las funciones de mediación y arbitraje a los efectos de una transición ordenada de los actuales marcos normativos de aplicación al que se define en este convenio.

Disposición adicional tercera. *Empleo.*

Los firmantes del convenio entienden que el mantenimiento y la recuperación del empleo es un objetivo prioritario de esta negociación colectiva, favoreciendo la estabilidad, sin perjuicio de mantener la referencia de la contratación temporal para permitir responder a las necesidades claramente coyunturales producto de la gran variabilidad, en el tiempo y en la intensidad, de la demanda de nuestros consumidores.

En consecuencia, los firmantes del Convenio, conscientes de la necesidad de conjugar la efectividad de la garantía de empleo en el ámbito de las Empresas del Grupo con las

transformaciones y adaptaciones al mercado y a los clientes, convienen en que la Empresa no llevarán a cabo medidas que puedan afectar al empleo en alguno o algunos de los centros afectados por el presente convenio, sin antes haber agotado las previstas en el siguiente protocolo:

1. Cuando las medidas afecten a más de un centro de trabajo el órgano competente para la consulta y deliberación de las mismas, con respeto de la legalidad vigente, será el Comité Intercentros de Grupo de conformidad con lo previsto en el artículo 40 de este Convenio, o las representaciones sindicales si así lo decidiesen estas en los términos legales.

2. Como medidas necesarias para evitar o reducir los efectos y atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados será necesario contemplar preferentemente las siguientes:

a) Movilidad funcional de los afectados conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Movilidad geográfica conforme a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores dentro del ámbito de actuación de la Empresa e incluso entre las Empresas del mismo Grupo.

c) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Acciones de formación o reciclaje profesional de los afectados que puedan contribuir a su continuidad en el proyecto empresarial.

e) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

Disposición adicional cuarta. Personal actualmente en plantilla en el momento de la publicación del convenio colectivo.

Las partes acuerdan que todo el personal que estuviese de alta en el momento de la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial del Estado pase automáticamente, como mínimo, al Nivel III.

Disposición adicional quinta. Sistema de acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la representación a nivel superior al centro de trabajo, los sindicatos podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel del conjunto de la empresa.

Esta acumulación de horas lo será con carácter estatal y anual, correspondiendo la distribución de las mismas a la organización sindical correspondiente.

A tal efecto, los Delegados de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas por escrito a favor de otra u otras personas representantes de los trabajadores elegidos en las mismas candidaturas de las elecciones sindicales.

En el caso de que la acumulación de horas sindicales en algún o algunos representantes suponga su ausencia al trabajo en más del 75% de su jornada el sindicato deberá indicar los períodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución en sus funciones en la empresa.

Disposición Adicional Sexta. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones reguladas en los capítulos IV (con relación al artículo 16 del convenio), VI y VII (con relación al artículo 27 del convenio colectivo), para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 83.2 del TRLET a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

Disposición adicional séptima. *Consideración Crecimiento del Grupo Empresarial.*

Aquellas Empresas que siendo titularidad del Grupo Pastificio y con la actividad principal recogida en el artículo 1 del convenio colectivo, podrán aplicar el convenio colectivo acudiendo para ello a los procedimientos y requisitos establecidos en el artículo 87.1 del ET.

Disposición final.

El presente convenio colectivo sustituye, a partir de su entrada en vigor, a cualesquiera normas, tanto legales como convencionales que con anterioridad estuviesen en vigor en la Empresa.