

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**466** *Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo de empresas Muerde la Pasta (Alforno, S.L.; Fransveta, S.L.; Madrid Mola Más cada vez, S.L.; Mexicas, S.L.; Rexorum, S.L.; Ripiana, S.L.; Tortelli, S.L.; Pasta Venecia, S.L., Rigatoni, S.L.; Fusilli, s.L., La Focaccella, S.L. y Gran Tortello, S.L.) (código de convenio n.º 90100293012015) que fue suscrito con fecha 23 de noviembre de 2015, de una parte, por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas en representación de las mismas, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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, 28 de diciembre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

##### CAPÍTULO I

##### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre las Empresas del Grupo «Muerde la Pasta» (en adelante «Muerde la Pasta» o « la Empresa») y su personal laboral, tanto si presta servicios en los diversos establecimientos abiertos al público como en la estructura de la misma, a saber sede central de la Empresa sita en Castellón.

Artículo 2. *Personal y territorial.*

A los efectos de este convenio colectivo, se entienden afectados por el mismo:

1. Empresas del Grupo formada por Alforno S.L, Fransveta S.L, Madrid Mola Más cada vez S.L, Mexicas S.L, Rexorum S.L, Ripiana S.L, Tortelli S.L, Pasta Venecia S.L, Rigatoni, S.L, Fusilli, S.L., La Focaccella, S.L. y Gran Tortello, S.L.

2. Trabajadores: Los que presten servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en el 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.

3. Ámbito Territorial: El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo, entrará en vigor el 1 de enero de 2016, sustituyendo íntegramente a los diferentes convenios colectivos provinciales de hostelería que venían siendo aplicados en los distintos centros de trabajo, en los términos fijados en el artículo siguiente, y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2018.

## CAPÍTULO II

### Eficacia, Vinculación y Denuncia

#### Artículo 4. *Partes firmantes y eficacia.*

El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa y las representaciones sindicales que suman la mayoría de las representaciones unitarias.

A partir de su entrada en vigor, este Convenios será de aplicación en aquellas provincias donde no esté vigente un convenio provincial, y aun estándolo se aplicará la prioridad aplicativa fijada en el artículo 84.2 ET hasta que el Convenio Provincial pierda vigencia, en cuyo caso se aplicará íntegramente este Convenio Colectivo.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que jurisdicción laboral anulase o invalidase alguno de las materias esenciales contenidas en presente Convenio por considerar que conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente intereses de terceros, el resto del texto del Convenio quedará en vigor, comprometiéndose las partes a negociar un redactado alternativo y sustitutivo de aquél declarado nulo, que se iniciará de forma inmediata sin que en ningún caso pueda demorarse el inicio de la negociación más allá del plazo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia.

Se consideran materias esenciales a estos efectos las contempladas en los artículos 20 a 23, 30 a 35, 40 a 45 y disposición adicional segunda.

#### Artículo 6. *Garantía personal.*

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 7. *Absorción y compensación.*

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en el Grupo Muerde la Pasta en virtud de 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.

## Artículo 8. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de tres meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de 15 días a partir de la denuncia del Convenio Colectivo.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

En tanto en cuanto no se apruebe un nuevo Convenio Colectivo, este permanecerá vigente.

## Artículo 9. *Preeminencia.*

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, porque las modificaciones que en el mismo se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto más beneficiosas para el personal.

En todos los pactos individuales, que se acuerden en ámbito inferior al presente Convenio, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en el mismo se establecen, no pudiendo modificarse ninguno de sus artículos, salvo para mejorar su contenido.

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras a cualquier condición establecida en el Convenio.

## CAPÍTULO III

### Comisión paritaria

## Artículo 10. *Comisión paritaria.*

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el apartado sexto del presente artículo.

1. La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el «BOE», dotándose de un Reglamento de Funcionamiento que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de cuatro miembros en representación de los trabajadores y por otros cuatro miembros en representación de la dirección de la Empresa. Preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso formen parte de la plantilla de la Empresa. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

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

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

3. El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.

4. La Comisión Paritaria se reunirá de forma bimensual con carácter ordinario, y con carácter excepcional cuando lo solicitase la mitad más uno de los delegados de personal de los centros de la empresa, así como esta, en un plazo máximo de 48 horas. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace.

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 intervinientes.

6. La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.

b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

c) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

d) Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento, mediante un reglamento de funcionamiento interno, en lo no previsto en este texto, se establece que:

1. Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

2. De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, a los delegados de personal y a la Empresa, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

e) Elaborará las tablas salariales en los años sucesivos, tanto pronto se tenga constancia del IPC correspondiente, conforme dispone el Anexo de Condiciones Económicas.

f) Procedimiento para resolver discrepancias en la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio.

g) 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.

La empresa sufragará los gastos de desplazamiento de un asesor por organización sindical para la reunión de la Comisión Paritaria.

#### Artículo 11. *Adhesión al acuerdo extrajudicial de conflictos laborales.*

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

## Artículo 12. *Prelación de normas y Derecho supletorio.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones laborales de las empresas del grupo Muerde la Pasta con carácter preferente y prioritario, en los términos fijados en el artículo 4 de este Convenio. Asimismo resultará de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH) vigente en cada momento. 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.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjeran modificaciones legales que pudieran afectar a su contenido, de forma parcial o total, las partes firmantes se comprometen a que una vez estudiadas las mismas se proceda a reunir la Comisión Paritaria a los efectos de acordar lo que procediere y, en su caso, realizar las adaptaciones pertinentes.

## CAPÍTULO IV

### Organización del trabajo

## Artículo 13. *Organización del trabajo.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa, la organización del trabajo, pudiendo establecer entre otros aspectos los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de optimización del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuados, así como todas aquellas cuestiones inherentes a la dirección de la empresa.

En este sentido, la dirección desarrollará sus facultades de organización sin perjuicio del deber de información y consulta previa que tiene hacia los representantes de los trabajadores.

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.

El objetivo de la organización de la empresa es obtener la mayor excelencia en el servicio. De este modo, serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) Adecuación de los recursos humanos a las necesidades del servicio.
- c) La profesionalización de las trabajadoras y trabajadores.
- d) La adecuación y valoración de los puestos de trabajo.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) El respeto a los principios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que lo desarrollan.
- g) La estabilidad en el empleo de la plantilla.
- h) La promoción interna o mejora de empleo de sus trabajadoras y trabajadores respecto a la cobertura de las vacantes que se produzcan en la plantilla estructural.

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 las Compañías, dado que cada uno de ellos tiene su propia organización específica.

## Artículo 14. *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 los conocimientos del personal.

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

#### Artículo 15. *Uniformidad.*

Las Empresas suministrarán al personal que presta atención al público en los establecimientos el uniforme reglamentario, conforme a las instrucciones de utilización. 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.

La Empresa facilitará de forma anual los uniformes de Sala y de Cocina. En este sentido, el uniforme de Sala y Cocina está compuesto por siguientes elementos:

##### Supervisor:

- Dos unidades/año pantalones sala y cocina.
- Dos unidades/año delantales sala y cocina.
- Una unidad/año calzado sala y cocina.
- Dos unidades/año chaquetas: cocina.
- Dos unidades/año gorro: cocina.
- Dos unidades/año polos: sala.

##### Personal Equipo:

- Dos unidades/año pantalones sala y cocina.
- Dos unidades/año delantales sala y cocina, salvo friegue.
- Dos unidades/año delantales friegue.
- Una unidad/año calzado sala y cocina.
- Dos unidades/año camisetas sala y cocina.
- Dos unidades/año gorro: cocina.

Asimismo facilitará una vez al año el calzado para cada uno de los colectivos, que atenderá a las exigencias de prevención de riesgos laborales, comprometiéndose la empresa a ofertar tres tipos a fin de que el trabajador seleccione el mismo; la sustitución del calzado se producirá por rotura o desgaste del mismo.

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.

La Comisión Paritaria analizará la posibilidad de integrar una prenda de abrigo, que se adecue a la uniformidad de la empresa, en las temporadas de invierno para las funciones de caja.

## CAPÍTULO V

### Periodo de Prueba 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. *Ingresos y contratación.*

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.

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 las Empresas 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 las Empresas, deberá el empleado ponerlo en conocimiento de la misma.

#### Artículo 18. *Periodo de prueba.*

En materia de periodo de prueba se estará a lo previsto en el ALEH.

#### 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.
- 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. *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, sean en principio de duración incierta.

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 21. *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 12 meses dentro de un período de 18 meses, salvo que el ALEH prevea un tiempo máximo superior.

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 periodo de 12 meses se computará a partir de la fecha o momento en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización, que será en el momento de contratación.

Se consideran entre otras, circunstancias de la producción, la contratación para una campaña específica de promoción del local, lanzamiento de un producto o como promoción especial por fechas, tales como San Valentín, el día de la Madre/Padre, etc.

Artículo 22. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato a tiempo parcial, permite a la empresa atender a las necesidades derivadas de su actividad a las horas impuestas por los clientes como de mayor o menor venta de una parte, y de otra permite a los jóvenes estudiantes incorporarse al mundo laboral sin dejar para ello de atender a sus estudios.

Los contratos a tiempo parcial establecerán una jornada anual con carácter rotativo y flexible, conforme al artículo 31 y 32 de este, con el fin de que los trabajadores conozcan con la suficiente antelación cual va a ser la distribución de su jornada semanalmente, indicándose en el horario días y horas de trabajo asignadas a cada empleado, todo ello debidamente visado por algún miembro del Comité de empresa o representante legal de los empleados. La retribución de estos empleados será proporcional a sus horas de trabajo y conforme a las tablas salariales reflejadas en este Convenio.

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 artículo 31 de este Convenio Colectivo.

En todo caso, se aplicará el régimen jurídico determinado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes condiciones:

a) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

b) El pacto de las horas complementarias que obligatoriamente se recogerá en el contrato de trabajo, deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, así como su distribución y forma de realización.

c) En los contratos a tiempo parcial el porcentaje máximo de número de horas complementarias será del 40% de las horas ordinarias pactadas.

d) El trabajador y trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres días, respetándose siempre límites en materia de jornada y descansos.

e) En el caso de que el contrato de trabajo a tiempo parcial se formalice con el trabajador y trabajadora en atención a la voluntad y disponibilidad de éste para la realización de horas complementarias, y siempre y cuando ésta circunstancia así se haga constar expresamente en el contrato de trabajo, y en ningún caso superará la jornada máxima anual.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, 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 al 30%, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas y que pueden ser requeridas por el empresario.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

Las trabajadoras y trabajadores que desarrollen su prestación bajo esta modalidad contractual y que tengan vigente el pacto de horas complementarias, tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes que pueden producirse a tiempo completo, siempre que corresponda a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, y que conforme a los criterios de la empresa, tenga el perfil profesional adecuado.

Existirá un registro de horas complementarias anuales, de tal suerte que en el mes de febrero del año siguiente el trabajador consolidará, a opción de este, el 10% de las horarias complementarias realizadas en el año anterior, distribuyéndose el incremento de jornada consolidable, durante los doce meses siguientes.

Mensualmente, el trabajador recibirá un registro de las horas ordinarias y complementaria efectuada en cada mes.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
3. Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

#### Artículo 23. *Contrato para la formación.*

Este contrato de trabajo tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores y de las trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, y se regirá por las reglas previstas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, normativa de desarrollo, y lo dispuesto en el presente artículo.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima la fijada en la normativa legal vigente, en función de las necesidades organizativas y productivas de las empresas, pudiendo interrumpirse la duración del contrato en las actividades empresariales estacionales, y por lo tanto fraccionar su cómputo, sin perjuicio del cumplimiento de su duración mínima y máxima y la de sus prórrogas, que sin superar el periodo máximo de duración, podrán concertarse hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses.

La empresa podrá utilizar esta modalidad contractual hasta alcanzar el 35% de la plantilla, garantizándole un salario proporcional al tiempo efectivo de trabajo de la categoría de inicio.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efecto de antigüedad en la empresa.

Las empresas procederán a realizar estas contrataciones fijando criterios tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres. A tal fin, las empresas que contraten sucesivamente personas al amparo de esta modalidad formativa, alternarán la contratación de mujeres y hombres, salvo imposibilidad.

Anualmente, el 50% de los contratados para la formación que agoten los tres años de vigencia de su contrato, se incorporarán como trabajador indefinido, en la posición que ese año sea necesario para la empresa.

La retribución del contrato formativo se fija en el capítulo V de este Convenio Colectivo.

#### Artículo 24. *Contrato de interinidad.*

Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

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.

#### 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

quince días para personal de equipo (antiguos ayudantes y auxiliares), y un mes para el resto de personal. 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, con una antelación mínima de quince días para ayudantes y auxiliares, y un mes para el resto de personal. 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.

## CAPÍTULO VI

### Clasificación profesional

#### Artículo 26. *Definición de los grupos profesionales.*

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

26.2 En este sentido, se define como propia del grupo MUERDE LA PASTA, la siguiente Clasificación Profesional, con respeto a la Clasificación del Área funcional Segunda y Tercera del Capítulo II del ALEH (en adelante «AF II» y «AF III»), estableciendo consecuentemente las siguientes actividades, trabajos y tareas no limitativas, dentro del área funcional Segunda y Tercera.

Gerente del centro: AFIII Grupo 1 (Nivel Retributivo 1): Funciones de dirección, organización y control del establecimiento. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo, realizando los cuadrantes horarios, desarrollar inventarios y controles de material - supervisando y controlando el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición- coordinación de labores de mantenimiento del local a su cargo, efectúan pedidos, participan la formación -en su caso- del personal a su cargo, ejecutar tareas específicas de atención al cliente. Es el máximo responsable de los resultados económicos del establecimiento, encargado de cuadro de caja, y a su participa de forma directa en las contrataciones del personal de su establecimiento, pudiendo proponer promociones y despidos.

26.3 En relación con la clasificación profesional de los trabajadores que presten servicios en Sala.

Supervisor: AFIII Grupo 1 (Nivel Retributivo 1): Ejecución autónoma, cualificada y responsable del servicio. Tareas de coordinación del equipo a su cargo, 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 exigiéndose para ello formación o experiencia en la gestión de equipos y habilidades con el cliente; Gestión y participación en la facturación, cobro, cuadro y liquidación de la recaudación. Podrán asimismo informar y aconsejar a los clientes acerca de los productos ofertados, y atender reclamaciones de los mismos. Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda. Son los Encargados de turno y Jefes de Equipo, sustituyendo al gerente del centro en su ausencia y en labor de recogida de efectivo y cuadro de caja, apertura y cierre del local.

Personal de Equipo Sala: AFIII Grupo 3 (Nivel Retributivo 3): Realizar labores auxiliares y de colaboración en tareas básicas de Sala. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo puestos a su disposición. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en la reposición de lineales, preparación de islas de postres y bebidas y limpieza y montaje y recogido del servicio, mesas, sillas o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en el local de la Empresa. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesa, sillas o. Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

26.4 En relación con la clasificación profesional de los trabajadores que presten servicios en Cocina.

Supervisor: AFII Grupo 1 (Nivel Retributivo 1): Realizar de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería, incluido control de lineales con especial atención a que se respete las instrucciones y presentación de los productos de acuerdo con las indicaciones de la Empresa. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc, de uso en el departamento de su responsabilidad. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestión de su conservación- controles de caducidad, temperatura y calidad de los productos-, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc. del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo. Transmisión de normas de higiene a los trabajadores de su departamento. Realiza propuestas sobre necesidades de personal y gestiona compra de productos.

Personal de Equipo: AFII Grupo 3 (Nivel Retributivo 3): Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Preparar platos y colocar en las líneas de conformidad con las instrucciones que le hayan sido dadas. Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina que estén a su cargo.

26.5 En el anexo I de este Convenio Colectivo se fijarán las categorías profesionales de origen a fin de adecuarla a la nueva clasificación profesional.

## CAPÍTULO VII

### **Movilidad funcional, desplazamiento puntual, ascensos y promociones**

Artículo 27. *Desplazamientos puntuales entre centros de trabajo.*

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

El desplazamiento puntual entre centros de trabajo, que no tendrá una duración superior a diez días y se cubrirá preferentemente con voluntarios, 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 debiendo preavisarle con 48 horas.

– En el supuesto de que la empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o al trabajador a otra localidad en el entorno de un área metropolitana y el mayor tiempo empleado en el desplazamiento, en transporte público, al nuevo centro sea igual o inferior al 20% de la jornada diaria del trabajador, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

– En el supuesto que el empleado utilice su vehículo particular, recibirá una compensación por Kilómetro recorrido, de 0,19 céntimos de Euros, en caso contrario la empresa abonará los gastos de desplazamiento en transporte urbano.

En ausencia de voluntarios, la empresa podrá requerir tres desplazamientos como máximo al año.

La empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 28. *Movilidad funcional.*

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

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional cumple las previsiones que los artículos 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 halle encuadrado, que suponga una mayor retribución, percibirán, como compensación a esa mayor responsabilidad que puntualmente se les otorga a partir del momento en que comenzó a ejercer dicho puesto, el salario del grupo superior que estén realizando.

#### Artículo 29. *Ascensos.*

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza –Grupo I– 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.

En cualquier caso, 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 el 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, a salvo de la retribución que será la del puesto que desempeñe.

La consolidación de la superior clasificación profesional, será acordada por la Comisión Paritaria, previo informe del Gerente o Empresa externa.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

La empresa publicará internamente las vacantes que puedan existir, a fin de que todos los trabajadores puedan concurrir a la misma.

## CAPÍTULO VIII

### Jornada de trabajo y su distribución

#### Artículo 30. *Jornada y calendario laboral.*

Se entiende por jornada el tiempo de trabajo efectivo del empleado/a durante su permanencia en el local de trabajo en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones, o fuera de él en el caso de que se encuentren realizando actividades encomendadas por la empresa. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

A dicho fin, el seguimiento y control de la jornada se llevará a cabo mediante el sistema de fichaje individual.

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 en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y todos los días de la semana (de lunes a domingo).

Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, la jornada diaria podrá alcanzar las 10 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo una vez por semana que inicialmente se deberá cubrir con voluntarios, y asimismo entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, salvo excepciones legales, deberán concurrir 12 horas.

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

En aquellos casos en los que el trabajador realice una prestación de servicios a jornada partida, es decir, realizando unas horas de trabajo para posteriormente interrumpir su jornada de ese día y posteriormente reanudar la misma, el turno de trabajo tras la indicada interrupción siempre deberá ser superior a una hora de trabajo efectivo. La jornada ordinaria partida tendrá una única interrupción de una hora como mínimo y un máximo dos horas y media, por lo que dicha jornada partida sólo podrá tener dos periodos de trabajo durante la misma, pudiéndose adecuarse a la realidad del centro conjuntamente con la representación legal de los trabajadores.

Las jornadas diarias iguales o inferiores a cuatro horas deberán ser necesariamente continuadas.

La concreción y asignación de horarios, turnos y descansos se realizará según programación de la empresa que se materializará en el calendario laboral y cuadro horario individual o de equipos que cada situación demande en los términos fijados en el artículo siguiente. Los horarios y días de trabajo excepcionalmente podrán variarse en función de las necesidades de la empresa y de acuerdo con el trabajador, respetando siempre los descansos legales y convencionales y la jornada en cómputo anual.

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.

#### Artículo 31. *Distribución.*

Habida cuenta de las especiales características de la prestación de servicios en el sector de la hostelería, la jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, podrá distribuirse como máximo a lo largo de 225 días de trabajo al año.

El calendario laboral anual queda sustituido por calendarios horarios mensuales de acuerdo con el siguiente procedimiento:

– Mensualmente el gerente del restaurante planificará, en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida, quedando expuesto en el tablón de anuncios del centro con una antelación mínima de un mes del inicio de cada semana natural.

– Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada trabajador, de manera que, con un mes de antelación al momento de realización de su turno de trabajo, el trabajador pueda conocer la jornada que va a realizar. El calendario mensual se comunicará a los representantes del personal en cada restaurante, previamente a ser comunicado individualmente a los trabajadores.

– La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada, se efectuará, con carácter individual, preferentemente de forma trimestral; si excepcionalmente no fuera posible su compensación durante el siguiente trimestre se incrementará ese tiempo en un 10 %.

– A tal fin se desarrollarán y pondrán en práctica mecanismos de control y verificación de la jornada.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias imprevistas de otros trabajadores, así como retrasos o adelantos imprevisibles en suministros o celebraciones especiales) se efectuarán preferentemente con personal voluntario y no podrán superar como límite máximo, 45 horas al trimestre para los trabajadores contratados a tiempo completo, guardando la misma proporción para los contratados a tiempo parcial.

En todo caso, en cada uno de los Restaurantes los horarios sean distribuidos equitativamente entre el personal de equipo.

La compensación en descanso de los excesos de jornada previstos en el apartado anterior se realizará preferente concretándose en días completos a disfrutar de mutuo acuerdo.

#### Artículo 32. *Descanso semanal.*

El descanso semanal y cualquier otro de referencia temporal inferior, se disfrutará descansando dos días consecutivos, de los que uno de ellos podrá acumularse por periodos de hasta catorce días.

La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará en turnos rotativos salvo pacto en contrario.

No obstante, se garantiza como mínimo el disfrute de seis descansos anuales en fin de semana (compresivo de sábados y domingos) o la parte proporcional para los contratos temporales, fuera del periodo vacacional.

#### Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio.

Las mismas tendrán el carácter de voluntarias y se compensarán con un incremento del 30% con tiempo de descanso, por día completo en los dos meses siguientes a su realización, y si dicha compensación no fuera posible se retribuirán las mismas con el incremento del 50 %.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

A la representación de los trabajadores se le comunicará trimestralmente las horas extras efectuadas.

#### Artículo 34. *Trabajador nocturno.*

Tendrán la consideración de trabajador nocturno aquellos que presten servicios entre las 22:00 a 06:00 de la mañana, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

#### Artículo 35. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 30 días naturales.

El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, teniendo en cuenta para el mismo, las especiales características de los diferentes centros de trabajo donde se concentra el mayor volumen de venta, tanto en período estival, festividades locales, autonómicas, nacionales y temporada alta.

El inicio del periodo de vacaciones no puede coincidir con el día de descanso semanal, de tal suerte que en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente de dicho descanso semanal.

Las vacaciones se podrán disfrutar, a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado, 15 días se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, salvo los contratados para reforzar este periodo. Teniendo en cuenta las especiales características de los diferentes centros de trabajo donde se concentra la mayor venta en el periodo estival, en cuyo caso podrá ser valorado por la Comisión Paritaria.

Asimismo no podrá ser periodos de vacaciones las dos primeras semanas de rebajas de verano, semana santa y del 15 de diciembre al 7 de enero, salvo que concurra acuerdo con los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo.

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, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en distinta fecha a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que les correspondiera en aplicación del artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el período de Vacaciones coincida con un proceso de incapacidad temporal por contingencias distintas de las descritas en el párrafo anterior, que imposibiliten al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural que correspondan, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su proceso de Incapacidad siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Queda total y absolutamente prohibida la remuneración o compensación en metálico de los días de vacaciones no disfrutados. Esta norma no será aplicable al personal con contratos eventuales o de duración determinada, quienes disfrutarán de sus vacaciones al final del mismo, independientemente del año al que corresponda su inicio, o bien serán compensados en metálico a elección de la empresa.

Anualmente, durante el mes de diciembre se confeccionará un calendario de vacaciones, que será expuesto en el tablón de anuncios del personal. A tal efecto se procederá como sigue: La gerencia del restaurante señalará los periodos y la cantidad de trabajadores/as que el restaurante pueda soportar en situación de vacaciones en cada periodo del año. Por su parte, los trabajado-res/as propondrán a la gerencia, mediante la inclusión en el cuadrante establecido al efecto, los días a disfrutar en dichos periodos. Si coincidieran varias peticiones en un mis periodo no siendo posible para el restaurante su concesión, se procederá por sorteo entre los trabajadores afectados realizado en presencia de los representantes legales y del Gerente del Restaurante.

En el supuesto que por cualquier motivo, la empresa alterase las vacaciones del trabajador conforme al calendario de vacaciones, que debe estar aprobado antes del 28 de febrero de cada año, compensará económicamente al trabajador con un 20% sobre el valor de la hora ordinaria por cada día que altera el plan originalmente previsto.

La retribución de las vacaciones incluirá la parte proporcional de la retribución media de las noches efectuadas en los tres meses anteriores al disfrute de las mismas.

#### Artículo 36. *Festivos anuales.*

Los trabajadores que presten servicios en cualquiera de los catorce festivos anuales, serán compensados de alguna de la siguiente manera:

- a) Añadidas a las vacaciones anuales agregados tantos días como días festivos trabajados.
- b) Añadida al descanso semanal, regulado en el artículo 33, tantos días como días festivos trabajados, en la semana siguiente a la realización del festivo, salvo pacto en contrario.
- c) Compensando económicamente el trabajo en el festivo con un incremento del 75%.

La compensación de los festivos trabajados se fijará de mutuo acuerdo, en caso de desacuerdo corresponderá elegir el sistema de compensación de los festivos al 50 % al empresario y al trabajador.

El festivo no podrá ser compensado ni en festivos semanal, vacaciones ni en días libres.

#### Artículo 37. *Licencias.*

Retribuidas. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario. Será requisito imprescindible para el disfrute de la licencia, la justificación suficiente de la concurrencia del supuesto de hecho.

El trabajador/a podrá ausentarse por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se indica:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o en caso de las parejas de hecho, en ambos casos, deberán acreditar su registro de acuerdo con la normativa vigente, y aporten el correspondiente certificado oficial.

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, o fallecimiento de familiar o enfermedad grave u hospitalización de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario prescrito por los Servicios de salud. Si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a localidad situada en Provincia distinta a la del domicilio, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá acreditarse mediante la aportación de documento que acredite el traslado; tales como un recibo de gas o agua domiciliado en el nuevo domicilio.

d) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales y parciales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial universitario o no universitarios. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

e) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.

f) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta o tratamiento médico en caso de situaciones de violencia de género.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta y acompañar a familiar de primer grado, si la cita se realiza dentro del horario laboral.

h) Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora cuando lo estime a la lactancia de su hijo o hija menor de 12 meses.

Las trabajadoras podrán optar por el régimen de disfrute de la hora de lactancia descrito en el párrafo anterior o disfrutar de un período de 21 días naturales por cada hijo, consecutivos e inmediatamente posteriores al permiso de maternidad. La opción entre uno u otro régimen se solicitará 30 días antes de la terminación de la baja maternal y una vez solicitado, no se podrá variar el régimen elegido. En caso de no haberla solicitado en plazo, se aplicará el régimen general descrito en el párrafo inicial del presente artículo.

El permiso de lactancia podrá disfrutarse indistintamente por el padre o por la madre, pero sólo podrá ser ejercitado por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. En los casos de partos múltiples, se añadirá una hora más a partir del segundo hijo o hija, pero en ningún caso afectará al tiempo de acumulación de lactancia previsto en este apartado.

Los trabajadores tienen derecho a acumular el período de vacaciones y festivos anuales al permiso de paternidad, maternidad, adopción o lactancia, incluso cuando haya expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

A los efectos de licencias, tendrán los mismos derechos las Parejas de Hecho, siempre que estén debidamente inscritas en el correspondiente Registro Oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.

Si, en los supuestos relacionados con hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, se establecieran turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador podrá disfrutar fraccionadamente de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización.

En estos supuestos el trabajador tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma.

El trabajador deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborales que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará su licencia.

#### Artículo 38. *Excedencias.*

El régimen jurídico de las excedencias será el establecido en la normativa legal, si bien sea amplia, respecto de a excedencia voluntaria, en los términos que se recogen en los siguientes términos:

– El trabajador/a deberá solicitar la excedencia por escrito con una antelación no inferior a 30 días a la fecha de inicio de su disfrute. La empresa contestará obligatoriamente y por escrito a la petición en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquél en el que aquélla se formule.

– Cuando el trabajador/a en situación de excedencia solicite su reingreso en la empresa, deberá comunicarlo a esta por escrito original firmado de puño y letra, al menos, con un mes de antelación al de su vencimiento, quedando la empresa obligada a proporcionarle ocupación efectiva en su plaza y en la fecha solicitud, siempre y cuando no se haya amortizado ese puesto de trabajo., o puesto de igual o similar función al que venía desempeñando en el grupo profesional.

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

#### Artículo 39. *Permisos no retribuidos.*

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a permiso no retribuido por estudio por un periodo de 30 días consecutivos dentro de cada año natural.

En este supuesto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante ese periodo, a la reserva de puesto de trabajo, no existiendo obligación de cotizar ni de abonar salarios por la Empresa, ni computando dicho periodo a efectos de antigüedad.

## CAPÍTULO IX

### Régimen salarial

#### Artículo 40. *Estructura salarial.*

Las retribuciones que se pactan para todos los empleados comprendidos en el presente convenio, consistirán en un sueldo base según las tablas salariales anexas, más los pluses salariales y otros conceptos económicos que se establecen en el presente convenio.

#### Artículo 41. *Retribuciones mínimas.*

Las retribuciones que para cada nivel salarial se señalan en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas.

Las correspondientes retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma del trabajador/a en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

El pago de las retribuciones incluirá el salario mensual correspondiente a cada categoría según tablas y el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Artículo 42. *Plus de nocturnidad.*

A excepción de los Gerentes en cuya retribución ya está incluida la realización de trabajo nocturno, el resto de trabajadores que realice su prestación durante el período nocturno, concretamente de 22.00 a 06.00 horas, serán retribuidas conforme consta en el siguiente cuadro:

a) Las horas trabajadas durante el período nocturno, concretamente de 22:00 a 24:00 horas, serán retribuidas con un incremento del 20 por 100 sobre el salario ordinario.

b) Las horas trabajadas durante el período nocturno, concretamente de 24:00 a 06:00 horas, serán retribuidas con un incremento del 25 por 100 sobre el salario ordinario.

No obstante, aquellos trabajadores que tengan la condición de trabajadores nocturnos, no devengaran plus de nocturnidad al observar reducida su jornada anual en un 8% percibiendo idéntico salario anual.

Artículo 43. *Plus de responsabilidad y disponibilidad.*

Los trabajadores adscritos a las categoría profesional de Personal de Equipo o el Supervisor, durante el tiempo que efectúen labores de apertura y cierre de establecimiento y posibles ampliaciones de jornada por este motivo percibirán la cantidad de siete euros por día efectivo para el Supervisor y Personal de Apoyo, y siete euros adicionales para los Superiores, por llevar a cabo la custodia del efectivo y la posterior entrega a E.S para su ingreso.

Tal cuantía aparecerá en las hojas de salario de los trabajadores indicados bajo el concepto Plus de Responsabilidad y Disponibilidad.

Aquellos trabajadores que, antes de la entrada en vigor del Convenio, ya venían realizando esas funciones y cuya retribución –ya integraba dicho cometido– en cómputo global sea superior a lo fijado en el convenio Colectivo, no tendrán derecho a la percepción del plus aquí regulado.

Artículo 44. *Tablas salariales.*

Grupo profesional	Cargo	Nivel retributivo	Salario base mes	Salario año
1	Gerente.	1	1.500,18	21.002
1	Supervisor.	1	1.242,18	17.390
3	Personal de Equipo Sala.	3	7,10	12.780
3	Personal de equipo sala. Primeros siete meses.	3	6,43	11.574
3	Persona de Equipo Cocina.	3	7,10	12.780
3	Personal Equipo Cocina. Primeros siete meses.	3	6,43	11.574
	Contrato formación primer año.	4	5,67	7.650
	Contrato formación segundo año.	4	5,85	7.887
	Contrato formación tercer año.	4	5,92	7.992

## Artículo 45. *Incrementos Salariales.*

a) A partir del año 2016 las tablas salariales se incrementaran conforme al IPC Real anual, procediéndose a regularizar en el mes de abril de cada año, no obstante, se garantiza un salario de destino para el año 2018 de:

- 7,38 euros/hora para el Personal de Sala y Cocina.
- 6,69 euros/hora para el Personal de Sala y de Cocina durante sus primeros siete meses.
- 21.632 euros anuales para el Gerente.
- 17.912 euros anuales para el Supervisor.

No obsta, en el supuesto que el IPC real arrojará una cantidad superior es estará a ésta.

b) Aquellos trabajadores que prestaban sus servicios, antes de la entrada en vigor del Convenio, para el año 2016 incrementarán su retribución conforme establezcan los Convenios Colectivos de origen si estos estuvieran vigentes, en caso contrario se garantiza un incremento del 0,5 %.

A partir del año 2017, incrementarán su salario conforme al IPC Real anual, salvo en caso de deflación que se garantizará un 0,5 %.

## CAPÍTULO X

### Beneficios sociales

## Artículo 46. *Absentismo y ausencias.*

En los supuestos de absentismo por enfermedad o por cualquier otro motivo particular, el trabajador ha de avisar (aunque sea telefónicamente) a su encargado antes del inicio de su jornada de trabajo, a fin de que este pueda reorganizar el turno de trabajo. Debiendo, una vez se incorpore el trabajador a su puesto de trabajo, aportar parte de ausencia.

El trabajador/a en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización y tras la intervención quirúrgica que requiere reposo, tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario real a partir del primer día y hasta un tope máximo de doce meses de duración.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, el trabajador/a tendrá derecho a las siguientes percepciones: del cuarto día al vigésimo tendrán un complemento de un 30% del salario real del mes anterior del personal por día de baja. Del vigésimo primero en adelante y hasta un tope máximo de doce meses de duración, el 25% del salario real personal por día de baja.

Se considera el salario real mensual, el percibido por el trabajador en el mes anterior deducido la prorrata de paga extra, las horas extras, las horas nocturnas y las horas complementarias.

Se considera salario real del mes anterior, el identificado en este Convenio como salario base, y para aquellos aquellos trabajadores que prestaban sus servicios, antes de la entrada en vigor del Convenio, el salario base fijado en el mismo, sólo incrementado por la antigüedad si esta fuera aplicable.

## Artículo 47. *Garantías sindicales.*

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas organizativas, técnicas, productivas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales dispondrán del crédito horario inicial establecido en la legislación vigente aplicable más 10 horas mensuales adicionales por miembro, que serán de titularidad de las Federaciones Estatales de los Sindicatos firmantes del convenio. Para el cálculo del crédito ordinario se tendrá en cuenta el límite máximo de la horas personales posibles del representante en función de su jornada, si esta no fuera a tiempo completo y siempre calculados por meses de trabajo efectivo.

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.

Los Delegados de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados sindicales podrán ceder a todo o parte del crédito de horas ordinario a favor de otra u otras personas que pertenezcan a las estructuras sindicales en la empresa. Y será la Federación Estatal la que en su caso ordene el sistema de acumulación que deriva del presente convenio colectivo. La cesión y acumulación de horas se registrará por los Estatutos de cada organización sindical, estructurándose dicha cesión a nivel global de cada empresa con una bolsa que administrará la Federación Estatal de cada organización.

La notificación del resto de la posible acumulación, en otros representantes deberá realizarse por el sindicato por escrito a la Dirección de la empresa como mínimo con quince días de antelación al inicio de cada mes.

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 periodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución en sus funciones en la empresa.

En el uso de las horas sindicales se procurará el máximo plazo de preaviso a la empresa al objeto de poder planificar la ausencia del trabajador así como el uso fuera de horas de trabajo.

## CAPÍTULO XI

**Seguridad y Salud***Artículo 48. 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.

Los delegados y delegadas de prevención deberán recibir del empresario los medios y formación necesarios para el desarrollo de sus funciones preventivas.

La formación de los delegados, que forma parte integrante del plan de prevención, se realizará mediante la realización de cursos de salud laboral sobre los riesgos existentes en la empresa y en el sector.

Conforme al artículo 37.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el tiempo destinado a la formación en este ámbito por parte de los delegados y delegadas de prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

*Artículo 49. Plan de Igualdad y protección del acoso en el trabajo.*

La Empresa se compromete a constituir la Comisión Negociadora para llevar a cabo del Plan de Igualdad y Protección del Acoso en un máximo de seis meses, desde la publicación de este convenio colectivo.

Así la Dirección de la Empresa asume la responsabilidad de realizar el diagnóstico en una plazo de doce meses de la publicación de este convenio colectivo. El diagnóstico de situación, se realizará a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, promoción, condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en este ámbito se comprometen las partes a negociar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

En el ámbito de la Diversidad, la Comisión Paritaria analizará la oportunidad de desarrollar un Plan de Diversidad, que afecte a todos los colectivos presentes en la empresa por razón de edad, procedencia étnico-cultural, orientación sexual o discapacidad, en este ámbito se comprometen las partes a negociar el Protocolo de acoso por razón de diversidad afectiva sexual.

Artículo 50. *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.

## CAPÍTULO XII

### Régimen disciplinario

Artículo 51. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

En cumplimiento de las previsiones legales y convencionales existentes al respecto, las partes se remiten, en cuanto a régimen disciplinario, tipificación, desarrollo de las faltas y sanciones a imponer, a lo recogido a este respecto en el V Acuerdo laboral del Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH), y más concretamente a su Capítulo VI –Régimen Disciplinario Laboral– artículos 34 al 41, ambos inclusive. Cualquier modificación posterior del redactado del citado ALEH a este respecto será de aplicación a la presente norma colectiva.

Disposición adicional primera. *Solución extrajudicial de conflictos.*

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

Disposición adicional segunda. *Reordenación salarial y reclasificación profesional.*

En el término de un mes desde la firma del presente Convenio, se procederá a adecuar las retribuciones salariales y reclasificar profesionalmente a todos los trabajadores de conformidad conforme al anexo I. En tanto en cuanto, se seguirán aplicando los conceptos salariales de los CC Provinciales.

Disposición adicional tercera. *Manutención.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a su servicio manutención durante el tiempo que presten sus servicios. Los empresarios no podrán practicar deducción alguna a los mismos por dicha manutención, salvo la correspondiente a la aportación a cargo del trabajador por la cotización al Régimen General de la Seguridad Social, así como el trabajador y la trabajadora tampoco podrán solicitar compensación económica alguna por no hacer uso de tal servicio.

Disposición transitoria primera.

Los trabajadores que al momento de la entrada en vigor del Convenio Colectivo ostenten una retribución anual superior, verán adecuada su nómina a las tablas salariales, identificándose el exceso como interprete la Comisión Paritaria como mejora voluntaria una vez publicado este Convenio.

Asimismo se mantendrán como derechos adquiridos a título individual las situaciones colectivas en vigor o que deriven de pactos colectivos que estén vigentes y que computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el presente convenio.

Lo establecido en los dos párrafos anteriores se entienden sin perjuicio de que las empresas y los trabajadores puedan, tanto a nivel individual como colectivo, alcanzar acuerdos compensatorios (cuyo importe irá al complemento de aplicación) y/o indemnizatorios (un único importe), para dejar sin efecto estas mejores condiciones.

Finalmente dado que este Convenio Colectivo se aplicará tanto al personal de nuevo ingreso como a aquellos trabajadores que antes de la entrada en vigor del Convenio, ya veían prestando sus servicios para las empresas identificadas en el ámbito personal, estos últimos disfrutarán a título individual de la jornada anual, vacaciones, mejora voluntaria –a excepción del complemento de IT–, beneficios sociales, consideración del tiempo de descanso dentro de la jornada como tiempo efectivo de trabajo, seguros de vida, Plus de Feria y número de semana libres que le venía siendo de aplicación.

Disposición final primera. *Cláusula de estabilidad en el empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se garantiza el carácter indefinido del 50 % de la plantilla estructural, esto es el cociente entre las contrataciones indefinidas más los contratos de este tipo suspendidos bajo el régimen de excedencia con reserva de puesto, excluyéndose de este cómputo aquellas que se efectúen para obra o servicio, sustituir ausencias, licencias, suspensiones de contrato, interinidades, y vacaciones.

En este sentido, en la primera quincena de cada año se informará a la representación de los trabajadores y trabajadoras sobre dicha garantía.

Disposición final segunda.

Una vez se interprete por la Comisión Paritaria como llevar a cabo la unificación salarial identificada en la disposición adicional segunda, la empresa se compromete al mes siguiente a abonar la nómina entre el 1 y 5 del mes.

## ANEXO I

### Adecuación de las Categorías profesionales al Grupo profesional

#### *Convenio Hostelería Alicante*

Nivel retributivo	Categoría	Nuevo grupo profesional	Conceptos actuales
1	Gerente.	Grupo 1	SB+PP+PEXTRA OCT.+GRAT VOL ABS.
1	Jefe Cocina.	Grupo 1	SB+PP+PEXTRA OCT.+GRAT VOL ABS.
2	Jefe Sala.	Grupo 1	SB+PP+PEXTRA OCT.+GRAT VOL ABS.
2	Segundo J. Cocina.	Grupo 1	SB+PP+PEXTRA OCT.+GRAT VOL ABS.
2	Segundo J. Sala.	Grupo 1	SB+PP+PEXTRA OCT.+GRAT VOL ABS.
5	Ayte. Camarero/Cocina.	Grupo 3	SB+PP+PEXTRA OCT.

#### *Convenio Hostelería Murcia*

Nivel	Categoría	Nuevo Grupo Profesional	Conceptos Actuales
5	Gerente.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS + S.ESPECIE+P.TRANS.
5	Jefe Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS + S.ESPECIE+P.TRANS.
9	Jefe Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS + S.ESPECIE+P.TRANS.
5	2.º J. Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS + S.ESPECIE+P.TRANS.
9	2.º J. Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS + S.ESPECIE+P.TRANS.
11	Ayte. Camarero.	Grupo 3	SB+PP+S.ESPECIE+P.TRANS.
7	Ayte. Cocina.	Grupo 3	SB+PP+S.ESPECIE+P.TRANS.

*Convenio Colectivo Hostelería Cádiz - 1100065*

Categorías	Categorías salariales	Nuevo grupo profesional	Conceptos actuales
Grupo I.	Gerente.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS + S.ESPECIE+P.TRANS.
Grupo I.	Jefe Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS + S.ESPECIE+P.TRANS.
Grupo I.	Jefe de Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS + S.ESPECIE+P.TRANS.
Grupo II.	2.º Jefe Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS + S.ESPECIE+P.TRANS.
Grupo II.	2.º Jefe Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS + S.ESPECIE+P.TRANS.
Grupo V.	Ayudante Cocina/Camarero.	Grupo 3	SB+PP+S.ESPECIE.

*Convenio Hostelería Galicia*

Categoría	Puesto	Nuevo grupo profesional	Conceptos actuales
2	Gerente.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS.
3	Jefe Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS.
2	Jefe Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS.
3	2.º J. Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS.
2	2.º J. Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS.
3	Ayte. Sala.	Grupo 3	SB+PP.
2	Ayte. Cocina.	Grupo 3	SB+PP.

*Convenio Hostelería Badajoz*

Área	Puesto	Nuevo grupo profesional	Conceptos actuales
3	Gerente.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+P TRANSP.
3	Jefe de Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+P TRANSP.
2	Jefe de Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+P TRANSP.
3	2.º J. Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+P TRANSP.
2	2.º J. Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+P TRANSP.
3	Camarero.	Grupo 3	SB+PP.
2	Cocinero.	Grupo 3	SB+PP.
3	Ayte. Camarero.	Grupo 3	SB+PP.
2	Ayte. Cocina.	Grupo 3	SB+PP.

*Convenio Hostelería Cataluña*

Nivel	Puesto	Nuevo grupo profesional	Conceptos actuales
I	Gerente.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ MTO. ROPA.
	Jefe de Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ MTO. ROPA.
	Jefe de Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ MTO. ROPA.
II	2.º Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ MTO. ROPA.
	2.º Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ MTO. ROPA.
III	Ayte. Camarero.	Grupo 3	SB+PP+ S ESPECIE+ MTO. ROPA.
	Ayte. Cocina.	Grupo 3	SB+PP+ S ESPECIE+ MTO. ROPA.

*Convenio Hostelería Castellón*

## Tablas Salariales 2011

Nivel	Puesto	Nuevo grupo profesional	Conceptos actuales
I	Gerente.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ANTIGU+ P.ACTIV+IDIOM+P. NOCT+P.ASIST+QUEBRANTO+P.TRANSP.
	Jefe de Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS.
	Jefe de Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS.
	2.º Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS.
	2.º Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS.
II	Ayte. Camarero.	Grupo 3	SB+PP+ S ESPECIE+ P.TRANS.
	Ayte. Cocina.	Grupo 3	SB+PP+ S ESPECIE+ P.TRANS.

*Convenio Hostelería Zaragoza*

Nivel	Puesto	Nuevo grupo profesional	Conceptos actuales
I A	Gerente.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS+MTO ROPA.
	Jefe de Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS+MTO ROPA.
	Jefe de Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS+MTO ROPA.
I B	2.º Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS+MTO ROPA.
	2.º Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS+MTO ROPA.
III	Ayte. Camarero.	Grupo 3	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS+MTO ROPA.
	Ayte. Cocina.	Grupo 3	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS+MTO ROPA.

*Convenio Hostelería Málaga*

Nivel	Puesto	Nuevo grupo profesional	Conceptos actuales
Nivel I	Gerente.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS.
	Jefe Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS.
	Jefe Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS.
Nivel II A	2.º Jefe Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS.
	2.º Jefesala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS.
Nivel IV	Ayudante Cocina/Sala.	Grupo 3	SB+PP+ S ESPECIE+ P.TRANS.

*Convenio Hostelería Madrid*

Grupo	Puesto	Nuevo grupo profesional	Conceptos actuales
I	Gerente.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS.
I	Jefe Sala.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS.
II A	Jefe Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS.
II A	2.º Camarero.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS.
IV	2.º Cocina.	Grupo 1	SB+PP+GRAT VOL ABS+ S ESPECIE+ P.TRANS.
IV	Ayudante de Camarero.	Grupo 3	SB+PP+ S ESPECIE+ P.TRANS.
IV	Ayudante de Cocina.	Grupo 3	SB+PP+ S ESPECIE+ P.TRANS.