

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**5054** *Resolución de 17 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial por el que se prorroga y modifica el II Convenio colectivo del grupo de empresas Pans & Company/Eat Out.*

Visto el texto del acuerdo parcial por el que se prorroga y modifica el II Convenio colectivo del grupo de empresas «Pans & Company/Eat Out» (código de convenio n.º 90100043012012), publicado en el BOE de 19 de noviembre de 2019, acuerdo que fue suscrito con fecha 23 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO-Servicios y FeSMC-UGT, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 17 de marzo de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **ACTA DE ACUERDO PARA LA PRÓRROGA TEMPORAL Y MODIFICACIÓN DEL «II CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS EAT OUT»**

En Madrid, siendo las 12 horas del 23 de diciembre de 2021, se reúnen en representación de los trabajadores afectados la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y los Representantes de las Empresas del Grupo de Empresas Pans & Company/Eat Out que se relacionan al final del texto, que son los miembros de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con capacidad y legitimación necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Manifestando que es interés de ambas partes prorrogar el vigente Convenio colectivo 2016/2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, y en este sentido se articula el siguiente Acuerdo:

Primero. *Cláusulas de prórroga y modificación del Convenio.*

Artículo 4. *Vigencia.*

La vigencia temporal del presente convenio colectivo se iniciará el 1 de enero del año 2022, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE), finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022 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.

Por contra, denunciado el convenio por cualquiera de las partes en la forma prevista, se estará a lo dispuesto en el artículo 89.2 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio. Durante la negociación se mantendrán las cláusulas normativas en él acordadas, hasta tanto la Dirección de las Empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras no lleguen a un acuerdo expreso sobre las modificaciones a introducir en el Convenio. Llegado a un acuerdo sobre el nuevo texto, este sustituirá en todo al que hasta aquel momento regía.

Artículo 20. *Fomento de la Contratación indefinida.*

Con el objetivo de incentivar la formalización de la contratación indefinida y la transformación de las distintas modalidades contractuales temporales que concierten las Empresas en relaciones indefinidas, las distintas empresas a las que se les aplique el presente convenio se comprometen expresamente a que a la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo el 85 % de los contratos formalizados sean de naturaleza indefinida, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial.

Artículo 23. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada anual máxima establecida en el artículo 36 de este convenio colectivo.

Expresamente se establece que no se podrán formalizar contratos a tiempo parcial con una duración inferior a 20 horas a la semana, con las siguientes excepciones:

- Trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios durante los fines de semana.
- Trabajadores contratados específicamente para tareas de limpieza, cuyos contratos a tiempo parcial no podrán tener una duración inferior a las 15 horas a la semana.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar con carácter obligatorio y en computo anual, el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquellas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este artículo.

Del mismo modo y, sin perjuicio del pacto de horas complementarias y de lo recogido en el párrafo anterior, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una

jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, se podrá ofrecer al trabajador la posibilidad de realizar horas complementarias de carácter voluntarias cuyo número no podrá superar el 20 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso de 15 días y una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren algunas de las causas que prevé el artículo 12.5 e) del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, en caso de atención de las responsabilidades familiares previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores; por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria y por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Del mismo modo expresamente se establece una posibilidad adicional de renuncia a la realización de las horas complementarias pactadas preavisando con una antelación de dos meses, una vez cumplido un año desde que se pactó su celebración, en aquellos casos en que se deba atender a hijos mayores de 12 años que convivan con el trabajador o familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que padezcan enfermedades, ingresos hospitalarios graves o situaciones análogas o por otras razones y necesidades familiares relevantes debidamente acreditadas. En este específico caso la renuncia a la realización de horas complementarias lo será por un período de 6 meses. En el supuesto de que la renuncia obedezca a una enfermedad, el preaviso no será requisito imprescindible.

Se consolidará como jornada ordinaria, el 40 % de la media de las horas complementarias realizadas por los trabajadores durante el último año natural de prestación de servicios.

Trimestralmente las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de las horas complementarias desarrolladas en ese período.

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

## Artículo 25. Ceses.

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

Siempre que el trabajador preavise con la antelación mínima y la forma indicada en el apartado anterior, el finiquito se abonará el mismo día del cese del trabajador o, como máximo, durante los 15 días naturales siguientes. Una vez superado este plazo sin que se haya abonado el citado finiquito la empresa deberá compensar con un día de salario por cada día de retraso en el abono del mismo.

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

## Artículo 37. Licencias y permisos.

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

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

b) Tres días en caso de nacimiento de hijos.

c) Cuatro días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. En aquellos casos en los que el hecho causante se mantenga durante un período determinado –hospitalizaciones o intervenciones quirúrgicas derivadas de la contingencia que fuere– el permiso se podrá disfrutar en días alternos (no consecutivos) mientras se mantenga la circunstancia que justificaba el mismo.

d) En los supuestos b), c), y h), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 150 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de lo señalado en cada caso. Para el caso de que esos desplazamientos se deban llevar a cabo a países ubicados fuera de la Unión Europea el trabajador podrá disfrutar de 5 días adicionales de permiso sin sueldo.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual por año natural.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

h) Un día natural para trámites de separación o divorcio del trabajador.

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

j) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines adoptivos o de acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

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

2.º Los trabajadores tendrán derecho a un permiso de carácter no retribuido y, por lo tanto recuperable de común acuerdo entre el trabajador y el gerente del centro, a los efectos de acompañar a consulta médica a hijos menores de 12 años o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que padezcan algún tipo de discapacidad. El presente permiso no retribuido tendrá carácter ilimitado y se deberá preavisar, como mínimo, con una antelación de 48 horas.

Adicionalmente, los trabajadores tendrán derecho a solicitar un permiso de carácter no retribuido en las siguientes condiciones:

- Dos días por año natural
- Solicitados con una antelación mínima de seis semanas.

3.º Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida,

tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción, o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Expresamente se establece, tal y como ya prevé el artículo 36 de este convenio colectivo que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan crear unas comisiones de trabajo cuya representatividad sean la misma que en convenio. Dichas comisiones son:

Comisión negociadora de Planificación y vacaciones, Comisión de Igualdad, y Comisión para estudiar la transposición de las categorías del ALEH a la realidad de la Empresa. Dichas comisiones habrán de quedar constituidas con fecha límite 31 de marzo de 2022.

## ANEXOS Y CONDICIONES ECONÓMICAS

Primero. *Incrementos salariales.*

Año 2022: Se establece un incremento salarial del 2 %.

El presente Acuerdo de Prórroga y Modificación, se suscribe en representación de los trabajadores afectados por la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y por los Representantes del Grupo de Empresas Pans&Company/Eat Out, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.1.a) del Real Decreto 713/2010, de Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de 28 de mayo de 2010. Expresamente se designa por ambas partes a que don David Planell Bermejo realice los trámites necesarios para el registro del presente acuerdo ante la Dirección General de Trabajo.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y de ella la presente acta de Acuerdo que, una vez leído y encontrado conforme lo firman los asistentes en el lugar y fecha anteriormente indicados.

Por UGT:

M.<sup>a</sup> del Carmen Haro Valentín.  
Mónica Pimentel Martín.  
José Miguel Navarro Malavia.  
Martín Moreno Ruiz (asesor UGT).  
Omar Rodríguez Cabrera (asesor UGT).

Por CCOO:

Jesús Ortega Sánchez.  
Yolanda Payan Aba.  
Rafael Gómez Porro.  
Sara López González.  
Alejandro Vilela Loayza.  
Dunia Hernández (asiste telemáticamente).  
Carmen Esteban (asesora CCOO).  
Raúl Calderón (asesor CCOO).  
Luis Javier Prieto Orallo (asesor CCOO).

Por la representación del grupo de empresas:

Pilar Aguilar de la Parte.  
Jordi Mostazo González.  
Carlos Fonseca Alberto.  
Belén Lareo Lodeiro (asesora).

#### ANEXO

Grupo 1	Año 2022 - Euros
Salario Base.	1.183,72
Plus Responsabilidad y Disponibilidad.	318,36
Parte Proporcional de Pagas Extras.	197,29
Total mensual.	1.699,37
Total anual.	20.392,43

Grupo 2	Año 2022 - Euros
Salario Base.	1.105,53
Plus Responsabilidad y Disponibilidad.	318,36
Parte Proporcional de Pagas Extras.	184,25
Total mensual.	1.608,14
Total anual.	19.297,66

<b>Grupo 3</b>	<b>Año 2022 - Euros</b>
Salario Base.	1.020,00
Parte Proporcional de Pagas Extras.	170,00
Total mensual.	1.190,00
Total anual.	14.280,00

*Incremento*

<b>Otros</b>	<b>Año 2022 - Euros</b>
Medias dietas.	-
Dietas enteras.	-
Locomoción.	-
Horas nocturnas.	1,99