

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24974 *Resolución de 24 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del Grupo Rodilla.*

Visto el texto del V Convenio colectivo del Grupo de empresas Rodilla (Rodilla Sánchez, SL, Cafeteros desde 1933, SL, Alada 1850, SL y Nostra Restauración, SLU) – código de convenio n.º 90016783012008–, que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2023, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la organización sindical CCOO, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante Acta de fecha 27 de octubre de 2023, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 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 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, 24 de noviembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

V CONVENIO COLECTIVO GRUPO RODILLA

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección del Grupo Rodilla, y a cuáles quiera otras que a futuro se integrasen en la estructura direccional del Grupo, y la representación del Sindicato Comisiones Obreras (Federación de Servicios), que representa al 100% de los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 87.2 del TRLET.

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

Concretamente las Empresas del Grupo Rodilla afectadas por el presente Convenio serán las siguientes: Rodilla Sánchez SL (con CIF B-28264901), Alada 1850 SL, (con CIF B-61732707), Cafeteros desde 1933 SL (con CIF B-91018663) y Nostra Restauración SLU (con CIF B-87716304). Las sociedades reflejadas, de conformidad con lo expuesto en el artículo 42 del Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio, forman parte de un grupo de empresas, dependiendo todas ellas de la misma sociedad dominante.

Asimismo, el presente convenio será de aplicación a aquellas Empresas y sus trabajadores que exploten las marcas o insignias comerciales entregadas por el Grupo Rodilla, siempre que se adhieran al mismo, siempre que se den los requisitos del artículo 92.1 del ET, procediendo posteriormente al registro y publicación del acuerdo de adhesión.

Personas trabajadoras: Las que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la empresa incluida en el presente ámbito.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma y en todo caso con efectos económicos del 1 de enero de 2023, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2024, 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.

Se estará en materia de denuncia a la regulación contemplada en el artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86.2 del TRLET las partes acuerdan que, una vez agotada la vigencia del convenio colectivo pierdan vigor las cláusulas obligacionales permaneciendo en vigor las normativas.

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

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

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

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Se regirá por lo establecido en el artículo 5 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

- I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.
- II. Los trabajadores/as a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores/as.
- III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores/as sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores/as, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.
- IV. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, los comités de empresa y delegados de personal tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

Artículo 7. *Formación profesional.*

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores/as, los representantes de los mismos serán informados del desarrollo de los planes de formación de las empresas del grupo.

Las empresas del grupo velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

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

CAPÍTULO III

Periodo de prueba y contratación

Artículo 8. *Contratación.*

Se regirá por lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna.

Artículo 9. *Periodo de prueba.*

Se regirá por lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna.

Artículo 10. *Contrato fijo discontinuo.*

Se regirá por lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna.

Artículo 11. *Contrato a tiempo parcial.*

Sobre esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna, con las siguientes especificaciones:

A. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.
B. Horas Complementarias de las definidas en los artículos 12.5.c) y g) del Estatuto de los Trabajadores:

b.1 Horas Complementarias Pactadas (12.5.c Estatuto de los Trabajadores)

El límite máximo de horas complementarias pactadas será del 30% de la jornada contratada.

b.2 Horas complementarias de aceptación voluntaria (12.5.g Estatuto de los Trabajadores).

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

La persona trabajadora, podrá solicitar en cualquier momento a la Empresa que le informe del número de horas complementarias realizadas hasta ese momento. Asimismo, trimestralmente la Empresa remitirá a cada centro de trabajo un informe en el que figuren las horas complementarias realizadas por cada persona trabajadora y el número de horas máximo que figuran en su pacto de horas complementarias.

Se creará una comisión de seguimiento de la jornada a tiempo parcial, formada por los representantes de las personas trabajadoras, en un número no superior a tres, designados entre los miembros del comité intercentros y por la representación de las empresas en igual número. Esta comisión analizará semestralmente la aplicación de la figura del tiempo parcial en el Grupo. La empresa informará del resumen de todas las horas realizadas en cada mes por las personas trabajadoras.

C. Jornada Mínima de una persona contratada a tiempo parcial.

Las personas contratadas a tiempo parcial tendrán una jornada planificada que, en ningún caso, será inferior a 3 horas de trabajo efectivo diaria. La jornada mínima regulada en este apartado deberá prestarse de forma continuada.

D. Consolidación de horas complementarias como jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras podrán consolidar hasta un 40% de las horas complementarias totales realizadas cada ejercicio a partir del 1 de enero de 2023 (consolidación a 1 de enero de 2024).

Las personas trabajadoras podrán ejercitar este derecho hasta el 31 de enero de cada año, atendiendo al régimen de consolidación señalado con anterioridad.

Las empresas deberán informar a la representación legal de las personas trabajadoras de las horas complementarias realizadas durante el año natural, hasta el día 15 de enero de cada año.

E. Renuncia al Pacto de Horas Complementarias.

Las personas trabajadoras podrán renunciar por cualquier causa al Pacto de Horas Complementarias suscrito con la Empresa, mediando un preaviso de 15 días.

F. Jornadas Mínimas Parciales.

Para las contrataciones que se produzcan partir del 1 de enero del 2023:

- (i) La jornada de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial será de un mínimo de 20 horas semanales de promedio.
- (ii) Para las personas trabajadoras que presten servicios tres o menos de tres días por semana, la jornada mínima por semana será de 15 horas de promedio. Los citados contratos de trabajo deberán tener fijado el turno de prestación.

Las empresas podrán contratar fuera de los mínimos de jornada establecidos anteriormente, en un máximo de un 10 % de la totalidad de plantilla a nivel de Empresa debiendo estos contratos de trabajo tener fijado los turnos de prestación.

Lo señalado con anterioridad no será de aplicación a las personas trabajadoras contratadas exclusivamente para tareas de limpieza.

G. Franjas horarias.

Lo dispuesto en el presente apartado G, únicamente será de aplicación para las personas trabajadoras que presten servicios en la mercantil Rodilla Sánchez SL.

Aquellas personas trabajadoras que presten servicios durante un máximo de 16 horas semanales establecidas por contrato tendrán establecida una franja horaria no superior a 6 horas diarias dentro de la cual prestarán servicios. Lo recogido en el presente párrafo no será de aplicación para aquellas personas trabajadoras contratadas para prestar servicios en un momento determinado establecido por contrato (fin de semana, viernes y fin de semana, etc.) a los cuales se les fijarán los días de prestación de servicios en el contrato.

Aquellas personas trabajadoras que presten servicios entre 17 y 23 horas establecidas por contrato tendrán establecida una franja horaria no superior a 7 horas diarias dentro de la cual prestarán servicios. Lo recogido en el presente párrafo no será de aplicación para aquellas personas trabajadoras contratadas para prestar servicios en un momento determinado establecido por contrato (fin de semana y viernes, etc.).

Aquellas personas trabajadoras que presten servicios entre 24 y 29 horas semanales establecidas por contrato tendrán establecida una única franja horaria no superior a 8 horas diarias dentro de la cual prestarán servicios. Lo recogido en el presente párrafo no será de aplicación para aquellas personas trabajadoras contratadas para prestar servicios en un momento determinado establecido por contrato (fin de semana y viernes, etc.).

Aquellas personas trabajadoras que presten servicios entre 30 y 39 horas semanales establecidas por contrato, tendrán establecida una franja horaria no superior a 9 horas diarias tanto en el turno de mañana como en el turno de tarde, dentro de las cuales prestarán servicios de manera rotativa, salvo que de manera expresa se acuerde entre la persona trabajadora y la empresa la prestación de servicios en un único turno continuado o partido (de conformidad con la regulación del turno partido establecida por convenio).

Las horas complementarias tanto voluntarias como obligatorias deberán realizarse con anterioridad o a continuación del turno establecido el cual se encontrará dentro de la franja fijada por contrato. Dichas horas complementarias podrán realizarse fuera de la franja establecida siempre y cuando sea a continuación o previa a la realización de la jornada establecida. No se podrán realizar horas complementarias en el día de descanso.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 12. *Clasificación Profesional.*

1.º Las partes firmantes del presente Convenio colectivo basan el sistema de clasificación profesional en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, adaptándolo al ámbito de la empresa, debiendo aplicar las Empresas que rijan sus relaciones laborales por este Convenio cualesquiera de las Áreas Funcionales y de los grupos profesionales definidos en el ALEH, en función de los trabajos que realicen sus trabajadores/as.

En este sentido se define, como propia del Grupo Rodilla, la siguiente clasificación profesional, con respeto y adaptación a la clasificación profesional establecida ALEH, estableciendo consecuentemente las siguientes actividades, trabajos y tareas no limitativas, dentro del Área Funcional Tercera.

a) Gerente de centro: Grupo profesional 1.º del ALEH, Grupo I del Convenio Colectivo del Grupo Rodilla. Adscrito salarialmente al nivel I del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna.

Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de todos los trabajos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de la maquinaria, materiales, utillaje, etc., realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de sus competencias para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicio y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

Asimismo, si el servicio lo requiriese podrán realizar el resto de tareas definidas para los Grupos II y III del presente Convenio.

Las tareas descritas podrán realizarse de manera activa en todas las áreas de la unidad productiva, tanto en la zona de venta y atención al público como en la zona de producción.

b) Supervisor/a de restauración moderna (Encargado): Grupo profesional 2.º del ALEH, Grupo II del Convenio colectivo del Grupo Rodilla. Adscrito salarialmente al nivel II del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna.

Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de estos. Distribuir al personal a su cargo, ya sea en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en la elaboración, el servicio, la venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente.

Asimismo, si el servicio lo requiriese podrán realizar el resto de tareas definidas para el Grupo III del presente Convenio.

Las tareas descritas podrán realizarse de manera activa en todas las secciones de la unidad productiva, tanto en la zona de venta y atención al público como en la zona de producción.

c) Preparador/a de Restauración Moderna: Grupo Profesional 2.º del ALEH, Grupo III del Convenio colectivo del Grupo Rodilla. Adscrito salarialmente al nivel III del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna.

i) Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación, distribución y venta de comidas y productos del centro. Ejecutar los trabajos de preparación y distribución de comidas y productos. Asimismo, si el servicio lo requiriese podrán realizar el resto de tareas definidas para el Grupo IV del presente Convenio.

Las tareas descritas podrán realizarse de manera activa en todas las secciones de la unidad productiva, tanto en la zona de venta y atención al público como en la zona de producción.

ii) En aquellos centros cuya plantilla sea inferior a 8 personas trabajadoras, podrá existir el puesto denominado Preparador Responsable, cuyas funciones serán las siguientes:

Las personas trabajadoras que realicen con autonomía y responsabilidad las siguientes tareas bajo la supervisión del jefe de zona:

Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación, distribución y venta de comidas y productos del centro. Ejecutar los trabajos de preparación y distribución de comidas y productos.

Elaboración de horarios, realización de pedidos, conteo y cuadro de caja, atención a las incidencias de los proveedores y de los clientes

d) Asistente de Restauración Moderna: Grupo Profesional 3.º del ALEH, Grupo IV del Convenio colectivo del Grupo Rodilla. Adscrito salarialmente al nivel IV del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna.

Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colabora en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas en la línea de autoservicio, comedor o sala. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

Los trabajadores/as del Grupo IV sólo podrán realizar funciones propias de su Grupo y las del Grupo III de este Convenio.

2.º Clasificación Profesional Área de Oficinas.

El personal que preste servicios dentro de las Oficinas y centros de servicios de las Empresas afectadas por el presente convenio colectivo estará encuadrado en los siguientes Grupos profesionales de conformidad con lo expresado arriba:

a) Grupo I: Directores, Personal de Mando y Responsables de Equipo o Área de Trabajo. Grupo Profesional Primero del ALEH.

Se entiende por mando, incluido el mando intermedio, quien con propia iniciativa y dentro de las normas establecidas por el empresario o persona en quien éste delegue, ejerce funciones de carácter técnico, mando u organización. Los trabajadores y trabajadoras asignadas a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento propio de la actividad empresarial.

Las tareas de este grupo profesional suponen un alto grado de conocimiento, autonomía, iniciativa y la responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales del centro de trabajo, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del empresario o persona en quien éste delegue.

También se incluye la realización de tareas complejas con objetivos definidos y concretos y debiendo dar cuenta de su gestión a alguno de los trabajadores que presten servicios como mandos, así como la realización de tareas de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras asignados a este grupo profesional, podrán realizar tareas complejas pero homogéneas que pueden implicar responsabilidad de mando.

b) Grupo II: Técnicos. Grupo Profesional Segundo del ALEH.

Realización de trabajos de ejecución autónoma que exigen la realización de tareas cualificadas que demandan iniciativa y conocimiento de su profesión, oficio o puesto de trabajo, responsabilizándose del trabajo, llevando a cabo funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo supervisión directa, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes técnicas y prácticas, pudiendo ser asistidos por otros trabajadores y trabajadoras.

Se incluyen también las tareas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales especializados y de un periodo breve de adaptación.

c) Grupo III: Personal de apoyo. Grupo profesional Tercero del ALEH.

Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, bajo la dependencia y supervisión de otros trabajadores o trabajadoras.

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

CAPÍTULO V

Movilidad funcional y geográfica, ascensos y promociones

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

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

Artículo 14. *Movilidad geográfica y desplazamientos.*

A) En el supuesto de que la empresa notifique a la persona trabajadora un cambio de centro, se considerará que existe movilidad geográfica con el consiguiente cambio de domicilio siempre y cuando se de algunos de los siguientes requisitos:

- Distancia entre el centro de origen y destino superior a 30 kilómetros.
- Distancia entre el domicilio del trabajador comunicado a la empresa y el nuevo centro superior a 30 kilómetros.
- El mayor tiempo invertido para acudir al nuevo centro sea superior al 25% de la jornada promedio diaria (teniendo en cuenta el trayecto de ida y vuelta).

En caso de que alguna persona trabajadora solicite su traslado de centro de trabajo voluntariamente, éste deberá ser comunicado a la empresa por escrito analizando esta dicha solicitud, así como las posibilidades de acceder a la misma.

B) Las empresas podrán desplazar a empleados dentro de los límites antes fijados siempre y cuando los mismos no se produzcan por un máximo de hasta tres veces al año, siempre y cuando no medie acuerdo entre empleado/a y Dirección en este sentido, y siempre y cuando el cambio no venga motivado por la sustitución de algún empleado en situación de suspensión de contrato de trabajo, vacaciones o disfrute de licencias, imprevistos de producción o fuerza mayor en cuyo caso no mediará el límite anterior. Dicho cambio de centro deberá ser comunicado por escrito a la persona trabajadora con una antelación mínima de 7 días.

Artículo 15. *Ascensos.*

Se regirá por lo establecido en el artículo 9 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornada.*

Se regirá por lo establecido en el art.12 del convenio sectorial estatal de marcas de restauración moderna. Con las siguientes especificaciones:

1. La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año, la cual podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año y de todos los días de la semana, con los límites expuestos a continuación:

– Solo se entenderá como distribución irregular de la jornada, aquellos excesos o defectos respecto al promedio de la jornada semanal contratada planificada. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año como máximo el 10% (art. 34.2 E.T) de la jornada de trabajo contratada. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 7 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. En la planificación horaria semanal, se diferenciará de manera totalizada entre jornada ordinaria y horas complementarias, debiendo ser compensados los excesos o defectos por la aplicación de dicha distribución irregular en el plazo máximo de 6 meses.

La jornada máxima efectiva diarias será de nueve horas.

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

La empresa previa información y entrega al Comité Intercentros publicará el calendario laboral anual oficial de cada centro de trabajo antes de la finalización del mes de marzo del año en curso.

Habida cuenta de las especiales características vigentes en la Empresa, la jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, podrá distribuirse como máximo a lo largo de 224 días de trabajo al año.

2. Planificación:

a) Planificación horaria y distribución:

– Año 2023: La planificación de la jornada se realizará individualmente de forma quincenal, especificando los distintos, turnos y horas de entrada y salida para todas las personas trabajadoras de modo que la planificación de la jornada se conozca con dos semanas de antelación a su ejecución. Con carácter mensual se procederá a publicar en

los centros de trabajo un calendario con las libranzas de las personas trabajadoras: estas libranzas sólo se podrán alterar previo acuerdo con la persona trabajadora.

– Año 2024: La planificación de la jornada se realizará individualmente cada tres semanas, especificando los distintos, turnos y horas de entrada y salida para todas las personas trabajadoras de modo que la planificación de la jornada se conozca con tres semanas de antelación a su ejecución. Con carácter mensual se procederá a publicar en los centros de trabajo un calendario con las libranzas de las personas trabajadoras: estas libranzas sólo se podrán alterar previo acuerdo con la persona trabajadora.

Durante la totalidad de los años referenciados con anterioridad, la verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada se efectuará, con carácter individual, trimestralmente.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado, se efectuarán con personal voluntario.

Los cuadrantes estarán a disposición de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo para el control sobre el cumplimiento de lo aquí pactado con carácter trimestral.

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

Las horas realizadas fuera del horario individualmente adjudicado se compensarán con descanso equivalente a lo más tardar dentro del siguiente trimestre, y en su caso de conformidad con lo establecido en el artículo 18.

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

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

La compensación en descanso de los excesos de jornada previstos en el apartado anterior se realizará de mutuo acuerdo.

Sistema de Distribución de Jornada del Grupo I y II.

Las personas trabajadoras encuadradas en los niveles I o II (cuando no exista nivel I en el centro de trabajo), habida cuenta de las especiales condiciones de su prestación de servicios, de las necesidades de opinión, gestión y responsabilidad sobre las materias objeto de la misma, autogestionarán su jornada, de modo tal que, con respeto a la jornada máxima anual definida al comienzo de este artículo, cumplan con los objetivos fijados de su prestación.

b) Jornadas partidas

Únicamente lo expuesto en el presente apartado b) será de aplicación a las personas trabajadoras que presten servicios para la mercantil Rodilla Sánchez SL.

Las jornadas partidas serán como mínimo de siete horas diarias de trabajo a excepción de aquellos que presten servicios menos de tres días a la semana de promedio anual, o que tengan establecida contractualmente una franja de conformidad con el artículo 12.

Artículo 17. *Descanso semanal.*

Se regirá por lo establecido en el art.13 del convenio sectorial estatal de marcas de restauración moderna. Con las siguientes especificaciones:

El descanso semanal será de dos días consecutivos salvo pacto en contrario. La empresa informara a la representación legal de los trabajadores del sistema de descansos implantado.

La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, en su caso, en turnos rotativos.

La Dirección podrá acumular el descanso semanal en periodos de hasta dos semanas. En caso de que, por razones organizativas hubiese que modificar el descanso semanal planificado, el empleado verá compensado el día así modificado dentro de los catorce días siguientes a la alteración.

En aquellos centros de trabajo donde no se trabaje de manera habitual los siete días de la semana, en materia de descanso semanal, se estarán a los acuerdos que en los mismos se suscriban en su caso con la representación legal de los trabajadores, o en caso contrario, se continuará de la misma manera que se venía realizando según la costumbre, respetándose en todo caso lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, en aquellos centros de trabajo en los que se apertura al público durante los siete días de la semana, las personas trabajadoras que no estén contratadas para trabajar de forma específica el fin de semana disfrutarán, como mínimo de los siguientes descansos de calidad:

- Año 2023: 4 sábados y domingos continuados (2 por semestre).
- Año 2024 y siguientes: 6 sábados y domingos continuados (2 por cuatrimestre).

En aquellos centros de trabajo que cierren los domingos, los descansos de calidad anteriores se entenderán cumplidos con sábados/domingos y/o domingos/lunes, continuados.

El disfrute de los citados descansos de calidad será proporcional al tiempo de permanencia en el año, redondeando las fracciones superiores a 0,5 al entero.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, y si se dieran por algún motivo excepcional, tendrán el siguiente tratamiento: se compensarán con un incremento del setenta y cinco por ciento sobre el valor del precio hora definido en el artículo 22, o bien con tiempo de descanso a razón de hora por hora; si tal fuese el caso, la compensación en descanso se realizará preferentemente en días completos.

La persona trabajadora elegirá el sistema de compensación.

Se entregará a la representación legal de los trabajadores una relación firmada y sellada por la empresa en la que se detalle el nombre del trabajador/a y número de horas extras realizadas por cada uno de ellos.

Exista o no representación legal de los trabajadores/as, se entregará dicha relación a cada trabajador/a afectado en los mismos términos del párrafo anterior.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 31 días naturales.

Aquellas personas trabajadoras que viniesen disfrutando de otras condiciones más beneficiosas las mantendrán a título personal.

La Empresa, definirá en el calendario de vacaciones, con carácter general las quincenas posibles de disfrute de las vacaciones en las distintas épocas del año. En consecuencia, los trabajadores/as del centro solicitarán antes del 1 de marzo el disfrute de sus vacaciones dentro de los periodos señalados como posibles en el calendario, confirmando la empresa dicha solicitud hasta el 31 de marzo, publicándose en la siguiente semana en los centros de trabajo y entregando copia al Comité de Empresa.

Con carácter general las vacaciones se disfrutarán en dos periodos de hasta dieciséis días naturales uno y quince días naturales otro, siendo uno de ellos en periodo estival (del 1 de junio al 30 de septiembre), salvo que se haya excluido en el centro de trabajo algún periodo de disfrute conforme al siguiente párrafo o salvo pacto entre las partes.

Ello no obstante, la dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo de que se trate, considerándose como periodos de máxima actividad aquellos en los que las ventas del centro en el periodo sean superiores al 10% de la media de las ventas anuales del centro.

En caso de coincidencia en la elección un determinado periodo vacacional por varias personas trabajadoras, el criterio de asignación de dicho periodo se realizará mediante sorteo en presencia de los trabajadores coincidentes en la elección del periodo, siempre y cuando ostenten el mismo puesto.

En los casos en los que las personas trabajadoras ya estén adscritos a un determinado periodo de disfrute de vacaciones, por razones organizativas objetivamente acreditadas la Empresa con una antelación mínima de sesenta días podrá modificar uno sólo de los periodos adscritos de cada persona trabajadora.

Las vacaciones no comenzarán en día de libranza.

Si durante el periodo de disfrute de vacaciones coincidiera con algún día festivo, éste tendrá la consideración de día festivo trabajado.

Artículo 20. *Festivos trabajados o abonables.*

El disfrute de los festivos trabajados o abonables se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora de conformidad con los siguientes supuestos:

1.º Aquellos trabajadores/as que presten servicios durante los 14 festivos del año, compensarán el festivo trabajado con otro día que se adicionará, con carácter general, al descanso semanal dentro de las cuatro semanas anteriores o posteriores al festivo trabajado.

2.º De manera subsidiaria al párrafo 1.º, si los trabajadores/as prestasen servicio durante alguno de los 14 festivos del año y, no hubieran sido disfrutados conforme al párrafo anterior, podrán disfrutarse de manera continuada, sin que ello menoscabe los descansos de las semanas en las que se disfrutan.

3.º De no encontrarse en la situación descrita en los párrafos anteriores, los trabajadores/as que prestasen servicio durante la totalidad de los 14 festivos del año disfrutarán de un descanso de veinte días ininterrumpidos. Dicho descanso corresponde en compensación de los catorce días festivos más los seis días de descanso correspondientes a tres semanas, pudiéndose disfrutar de las siguientes maneras:

- a) Acumulados a las vacaciones anuales.
- b) Disfrutados en descanso continuado en periodo distinto, de conformidad con los usos y costumbres de cada Compañía.

Las personas trabajadoras que presten servicios durante la totalidad de los 14 festivos del año, y que pertenezcan al Grupo I del presente Convenio, disfrutarán del mismo descanso de veinte días indicado en el párrafo anterior, si bien de éstos disfrutarán de manera ininterrumpida catorce días.

Artículo 21. *Licencias.*

1. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas por la legislación nacional, o registro de pareja de hecho.

B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo; si por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto en localidad distinta a la del domicilio, el plazo será de cinco días.

C) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

En los casos de hospitalización, accidente o enfermedad grave, el empleado/a podrá hacer uso de la licencia, mientras dure la situación que la originó, en días alternos.

C)Bis. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores/as, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

F) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

G) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o 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.

H) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en lo dispuesto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

2. No retribuidas.

A) Por el tiempo necesario, previa acreditación de la concurrencia de la causa, para la asistencia por parte de las empleadas del Grupo a técnicas de reproducción asistida. En estos casos quedará garantizada, en cualquier caso, la confidencialidad de los datos de la empleada que desee acogerse a esta licencia no retribuida.

B) Hasta dos días para las gestiones previas a las adopciones previa justificación con una antelación de una semana.

C) La persona trabajadora dispondrá del tiempo necesario para acudir al médico especialista e igualmente podrá disponer del tiempo necesario para acompañar a consulta médica al hijo/a menor de 15 años. Esta licencia deberá preavisarse al menos con una semana de antelación de cara a una correcta planificación de la jornada en el centro de trabajo. Cuando no fuese posible el preaviso, se justificará con el parte de urgencias sanitaria, o con la fecha de recepción de la citación.

CAPÍTULO VII

Régimen salarial

Artículo 22. *Salario de Grupo.*

Se regirá por lo dispuesto 18, 21 y 22 del Convenio Colectivo sectorial estatal de Marcas de Restauración moderna.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

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

Las pagas extraordinarias de diciembre (1 de enero a 31 de diciembre) y junio (1 de julio a 30 junio) son de devengo anual.

No obstante, lo anterior, las partes acuerdan el prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades, salvo solicitud expresa de la persona trabajadora, la cual deberá realizarse antes del mes de enero o antes del mes de julio, en coincidencia con el devengo.

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 24. *Protección de la vida familiar.*

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

II. Lactancia: las personas que ejerzan el derecho reconocido en el Estatuto de los Trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 días completos siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el periodo de baja por nacimiento y se preavise del ejercicio de este derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por maternidad.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, todos ellos múltiples.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, si dos personas trabajadoras de la misma empresa del Grupo empresarial ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, comunicando las mismas por escrito a las personas trabajadoras.

III. Nacimiento: Las personas en baja por maternidad podrán juntar tal periodo con el de vacaciones.

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

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

V. Nacimientos prematuros: en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

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

Artículo 25. *Suspensión del contrato por nacimiento o adopción.*

a) En el supuesto de nacimiento de nacimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán conforme a lo establecido legalmente en cada momento.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, que se disfrutarán conforme a lo establecido legalmente en cada momento.

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

Artículo 26. *Excedencias.*

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

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, en los términos previstos por ley, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

VI. Los empleados/as podrán disfrutar de una excedencia de dos a cuatro meses cuando se encuentren en trámites de adopción internacional con reserva del puesto de trabajo en el mismo centro u otro situado en la misma Comunidad Autónoma.

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

II. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

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

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

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

V. Las peticiones de excedencia deberán ser preavisadas a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación, debiendo ser resuelta por la Dirección antes de la fecha de inicio de la misma.

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

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

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

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 27. *Faltas y sanciones de las personas trabajadoras.*

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

CAPÍTULO X

Condiciones sociales

Artículo 28. *Incapacidad Temporal.*

A partir del 1 de enero de 2023, respecto a la incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 24 del Convenio Colectivo de Marcas de Restauración Moderna, con las siguientes particularidades:

– La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las percepciones por Incapacidad Temporal, derivadas exclusivamente de accidente de trabajo o enfermedad profesional y la base reguladora del mes anterior al inicio de dicha incapacidad temporal, desde el primer día de baja y hasta un máximo de 18 meses.

Artículo 29. *Prendas de trabajo.*

I. A las personas trabajadoras a las que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de la dirección en concepto de útiles de trabajo.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y las personas trabajadoras, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste conforme a la costumbre establecida en cada empresa.

III. Las personas trabajadoras vienen obligadas a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

Artículo 30. *Seguro de accidentes.*

I. Las empresas formalizarán un seguro colectivo de accidentes para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivados de accidente laboral por importe de 12.000 euros, siempre y cuando el empleado tenga una antigüedad no inferior a tres años en la compañía.

II. Las empresas entregarán copia del seguro colectivo suscrito a la representación de las personas trabajadoras.

III. La persona trabajadora podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro. Si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

Artículo 31. *Beneficios en compras / manutención.*

El beneficio social de manutención será el pactado con cada representación laboral en el ámbito en el que esta sea competente.

Artículo 32. *Dietas.*

Las personas trabajadoras, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una compensación por los gastos originados por la persona trabajadora desplazada en los términos establecidos a nivel de empresa.

Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

CAPÍTULO XI

Órganos de interpretación y control

Artículo 33. *Solución extrajudicial de conflictos.*

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

Artículo 34. *Comisión Mixta Paritaria de interpretación y control.*

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

1. La Comisión mixta estará formada, cinco miembros de la parte social firmante del convenio en representación de los trabajadores/as, y por otros cinco miembros en representación de la Dirección. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

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

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

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

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

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

Esta Comisión mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se han manifestado en el presente convenio, y las del artículo 83.2 del TRLET, las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un trabajador/a o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

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

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

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

Artículo 35. *Comité Intercentros de Grupo.*

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros de Grupo, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo, deban ser tratados con carácter general.

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

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

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo el párrafo primero, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado de Personal.

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

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

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

D) El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 28.2, 40, 41, 47, 51 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como la competencia específica para la negociación del plan de igualdad, y aquellos acuerdos que puedan alcanzarse en el seno de la empresa respecto a las cuestiones no reguladas en el presente convenio en los casos en los que la normativa legal se remita en cuanto a su regulación a acuerdos de empresa, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

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

F) Acumulación de horas: para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo y de empresa, los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de todo el Grupo de Empresa.

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

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

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

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

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

Disposición adicional segunda.

Se creará una comisión de seguimiento de los grupos profesionales en el Grupo de Empresa, formada por los representantes de las personas trabajadoras, en un número no superior a tres, designados entre los miembros del comité intercentros y por la representación de la Empresa en igual número. Esta comisión analizará semestralmente la aplicación de las categorías profesionales en el Grupo. La empresa informará del resumen de todas las horas realizadas en cada mes por las personas trabajadoras.

Disposición adicional tercera. Nocturnidad.

A partir del 8 de diciembre de 2022, en materia de nocturnidad se estará a lo establecido en el artículo 23 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna (Código de Convenio 99100275012022), entendiéndose por salario fijo hora a estos efectos: Salario Base Hora del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna + Complemento *Ad Personam*.

Disposición adicional cuarta. Complemento específico Grupo III.

Las personas trabajadoras a las que se refiere el artículo 12 1.º c) ii) del presente convenio colectivo percibirán mensualmente un importe equivalente al 50% de la

diferencia existente entre el salario base mensual de grupo establecido en los artículos 18 y 21 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna entre el grupo II y el grupo III, con un mínimo de 60€ mensuales. La realización de dichas funciones por un tiempo superior a 6 meses, consolidará el citado complemento salarial establecido en la presente disposición.

Disposición adicional quinta. *Reordenación salarial.*

En virtud de la afectación salarial del I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna desde el 1 de enero de 2023 a las entidades jurídicas referenciadas en el artículo 1 del presente Convenio Colectivo del Grupo Rodilla, y con el objetivo de cumplir con los mandatos recogidos tanto en el artículo 21 del convenio colectivo sectorial como en su disposición transitoria primera, establece el siguiente transito hacia la nueva estructura retributiva del I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna:

1. Las personas trabajadoras percibirán en el año 2023 y siguientes el importe del salario base expuesto en el artículo 21 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna para cada uno de los años de vigencia del mismo, en atención al encuadramiento funcional recogido en el artículo 15 del convenio colectivo del Grupo Rodilla.

2. Para alcanzar el salario base recogido en el artículo 21 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna para los citados años y para cada grupo profesional, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos en el siguiente orden:

- Salario base que viviese percibiendo la persona trabajadora en el Convenio Colectivo del Grupo Rodilla durante el año 2022.
- Complemento personal absorbible (CPCA) que viniese percibiendo la persona trabajadora durante el año 2022.
- Plus convenio que viniese percibiendo la persona trabajadora durante el año 2022.
- Plus Transporte que viniese percibiendo la persona trabajadora durante el año 2022.
- Paga de octubre que viniese percibiendo la persona trabajadora durante el año 2022.
- Plus mantenimiento de ropa que viniese percibiendo la persona trabajadora durante el año 2022.
- Complemento personal más beneficioso (CPMB) que pudiese venir percibiendo la persona trabajadora durante el año 2022.
- Complemento *Ad Personam* que viniese percibiendo la persona trabajadora durante el año 2022.

3. El exceso retributivo que pueda derivarse tras la aplicación de la regla anterior integrará dos complementos salariales, siendo los mismos:

- Complemento personal absorbible: En el citado complemento, se encontrarán incluidas, todas las cuantías de aquellos complementos salariales absorbibles que vinieran percibiendo las personas trabajadoras. (CPCA)
- Complemento personal: En el citado complemento, se encontrarán incluidas, todas las cuantías de aquellos complementos salariales no absorbibles que vinieran percibiendo las personas trabajadoras. (CPMB y Complemento Ad Personam)

Ambos complementos, serán compensables y absorbibles durante los años 2023 y 2024 con el objetivo de llevar a cabo la adaptación a la estructura salarial y cuantía previstas en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna, viéndose absorbido en primer lugar el complemento personal absorbible. Tras el año 2024, ambos complementos se mantendrán su naturaleza de origen.

4. El concepto salarial que nazca fruto de la revalorización establecida en la disposición transitoria primera del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna se denominará «CSDT 1.^a».

Disposición adicional sexta.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo será de aplicación lo expuesto en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna.

Disposición adicional séptima. *Incapacidad Temporal.*

Aquellas personas trabajadoras que tengan un sistema respecto al complemento de IT distinto al regulado en el artículo 31 que pueda ser considerado una condición más beneficiosa, lo mantendrán a título personal.

Disposición adicional octava. *Aplicación convenio colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna en la sociedad Nostra Restauración SLU.*

La aplicación del presente convenio colectivo en la sociedad Nostra Restauración SLU se realizará tras la suscripción de un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que vinieran aplicando otro convenio colectivo provincial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.1 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna. En caso de no alcanzar un acuerdo con la citada representación legal de las personas trabajadoras, se continuará aplicando el convenio colectivo provincial que se venía aplicando.

En los centros de la sociedad Nostra Restauración SLU de nueva apertura que se produzcan, se aplicará directamente, sin necesidad de seguir el trámite expuesto en la presente disposición, el presente convenio colectivo.

ANEXO I

Reclasificación profesional y adscripción salarial al convenio colectivo sectorial estatal de Marcas de Restauración

Rodilla Sánchez SL, Cafeteros desde 1933 SL y Alada 1850 SL

C) Grupos del área funcional tercera del ALEH		Puestos Grupo Rodilla	Nivel Salarial Convenio Colectivo Marcas de Restauración Moderna
Grupo profesional I.	Gerente.	Gerente.	Nivel I
Grupo profesional II.	Supervisor de Restauración Moderna.	Encargado.	Nivel II
	Preparador de Restauración Moderna.	Preparador responsable.	Nivel III +C. Salarial
		Preparador de Restauración Moderna.	Nivel III
Grupo profesional III.	Asistente de Restauración Moderna.	Asistente de Restauración Moderna.	Nivel IV

Nostra Restauración SLU

C) Grupos del área funcional tercera del ALEH		Puestos en Nostra Restauración, SLU según hostelería/alimentación	Nivel Salarial Convenio Colectivo Marcas de Restauración Moderna
Grupo profesional I.	Gerente.	Gerente.	Nivel I
		Jefe/a de Zona.	
		Jefe/a de Cocina/Sala.	
		Chef Ejecutivo.	
Grupo profesional II.	Supervisor/a de Restauración Moderna.	Encargado.	Nivel II
		2.º Jefe/a de Sala / 2.º Jefe/a de Cocina.	
		Supervisor/a de Restauración Moderna.	
	Preparador/a de Restauración Moderna.	Cocinero/a – Planchista*.	Nivel III
		Camarero/a*.	
		Preparador/a de Restauración Moderna.	
		Dependiente/a.	
		Office*.	
	Aparcacoches*.		
Grupo profesional III.	Asistente de Restauración Moderna.	Asistente de Restauración Moderna.	Nivel IV

* Las personas trabajadoras que en su contrato de trabajo se establezca la categoría de Cocinero/a, Planchista, Camarero/a, Office o Aparcacoches, aun encontrándose integradas dentro de las funciones establecidas en el ALEH para la categoría de Preparador/a de Restauración Moderna, únicamente realizarán las funciones propias de su puesto de trabajo de conformidad con la regulación convencional sustituida.