

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Restauravia Food, Sociedad Limitada” (código número 28100941012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Restauravia Food, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de diciembre de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 5 de febrero de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA “RESTAURAVIA FOOD, SOCIEDAD LIMITADA”

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—El presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo de la empresa “Restauravia Food, Sociedad Limitada”, en la Comunidad de Madrid, siendo suscrito por la representación legal de la Empresa y por la representación legal de los trabajadores.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Este convenio afectara a todos los trabajadores y trabajadoras que componen o compongan, durante su vigencia la plantilla de los centros de trabajo de la empresa “Restauravia Food, Sociedad Limitada”, en la Comunidad de Madrid, con excepción de los comprendidos en el artículo 1.3.C) y 2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente Convenio Colectivo entrara en vigor el día 1 de enero de 2014 y su duración será de seis años, por lo que su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2019.

El convenio podrá denunciarse por cualquiera de las partes. Esta denuncia deberá realizarse de forma fehaciente y con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prorrogas. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso se mantendrá en vigor, salvo en aquellos aspectos en que de forma expresa o concreta se prevean otras consecuencias.

En el supuesto de ser denunciado, y hasta que se alcance un nuevo acuerdo, se mantendrán las cláusulas normativas del convenio. En cuanto a las demás condiciones económicas se mantendrán sin revalorización alguna.

Art. 4. *Compensación y absorción.*—Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas conjuntamente y en cómputo anual, compensan y absorben las existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, sea cual fuere el origen o causa de las mismas. Igualmente podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal o contrato individual que pudieran aplicarse con posterioridad.

En particular el sistema retributivo contenido en este convenio colectivo compensa y absorbe en todo su alcance y contenido cualquier tipo de pluses individuales o colectivos que hasta la fecha se vinieran satisfaciendo en la empresa, excepto los reflejados en este convenio.

En cualquier caso aquellas condiciones más beneficiosas en su conjunto se respetarán a título individual.

Art. 5. *Garantía de Convenio.*—Para el supuesto de que algún artículo o párrafo del presente convenio no fuere aprobado por la autoridad laboral, o fuere declarado nulo o ineficaz por sentencia firme o resolución administrativa, quedará en vigor el resto del contenido del convenio, comprometiéndose ambas partes a negociar la nueva redacción de lo que hubiere quedado ineficaz o invalidado, sin perjuicio de que el resto del texto fuera totalmente aplicable.

Capítulo II

Organización de trabajo

Art. 6. *Organización del trabajo.*—I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

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

III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores y las trabajadoras, 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/delegadas de personal tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquellas

adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

Art. 7. *Sistema de clasificación profesional.*—Los trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el presente Convenio estarán clasificados dentro del Área Funcional Tercera, como Restauración Moderna y encuadrados en los Grupos Profesionales 9, 10, 11 y 12 del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

Funciones a realizar por el personal de Grupo I:

- 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.

Estarán incluidos en este Grupo Profesional, entre otras, las funciones de Gerente y de Subgerente.

Funciones a realizar por el personal de Grupo II:

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

Funciones a realizar por el personal de Equipo de Sala (Grupo III). Las funciones asignadas a este personal serán, entre otras, las establecidas a continuación:

- Atender a los clientes recogiendo y sirviendo pedidos en las cajas registradoras.
- Poner y sacar patatas, panes en las tostadoras automáticas, preparar para entregar una vez realizadas las operaciones previas de añadir los condimentos ya elaborados, hamburguesas de pollo, trozos de pollo y aquellos productos que la empresa vaya ofreciendo en cada momento.
- Limpieza del salón, mesas, sillas, mármol, suelos, cristales, entrada del restaurante, acera exterior.
- Lavado de todo tipo de utensilios relacionados con su puesto de trabajo.
- Retirar basura de Sala.

Funciones a realizar por el personal de Equipo de Cocina (Grupo III). Las funciones asignadas a este personal serán, entre otras, las establecidas a continuación:

- Encender freidoras, preparar mesas de empanar, harinas, preparar pollo marinado y la descongelación de filetes.
- Cocinar pollo, filetes, hotwings, así como todos aquellos productos que sean necesarios.
- Realizar en freidoras pitco y HHPP.
- Disponer el pollo una vez cocinado en gabinete caliente y display.
- Almacenar y hacer rotar los productos secos y congelados.
- Limpieza de cocina, tanto a nivel de suelos, pasillos y utensilios relacionados con su puesto de trabajo, además del mantenimiento de maquinaria como son: Plan-

chas freidoras, tostadoras, valorizadoras, conductos externos de aire acondicionados y de campanas extractoras de humos, limpieza de mesas de empanary preparación, mantener limpias y ordenadas las cámaras frigoríficas, filtrar máquinas pitco y HHPP, así como cambios de aceite y limpieza de carros.

- Retirar basura de cocina.

Funciones exclusivas para el personal de Equipo encargado de Formación (Grupo III):

- El personal de equipo que realice funciones de entrenamiento del personal de nuevo ingreso ayudará a la gerencia del restaurante en la formación de aquellos, corrigiendo los procedimientos de los mismos una vez formados.
- Llevará a cabo revisiones periódicas del trabajo de dicho personal, mediante listas de observaciones a cualquier otro medio adecuado a tal fin.
- Esta estructura profesional pretende obtener una estructura productiva más razonable y adaptada a la especial actividad de la empresa, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y adecuada retribución de los trabajadores, siempre dentro del respeto a lo previsto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

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

Con independencia de lo regulado en este artículo 8, quedan excluidos de las funciones antes referidas el personal que en la fecha de la firma del presente convenio su categoría fuere 2.2, quedando estos subrogados a las funciones del personal de sala o cocina.

Art. 8. *Movilidad funcional.*—El ejercicio de la movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará conforme a lo previsto en los artículos 22 y 39 del estatuto de los trabajadores y ALEH.

Art. 9. *Movilidad geográfica.*—En el supuesto de que la empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o al trabajador/a a otra localidad en el entorno de un área metropolitana y el nuevo centro esté enclavado a una distancia inferior a 30 kilómetros del centro de origen o del domicilio del trabajador o el mayor tiempo empleado en el desplazamiento al nuevo centro sea igual o inferior al 25 por 100 de la jornada diaria del trabajador, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

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

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

Capítulo III

Contratación

Art. 10. *Período de prueba.*—En materia de períodos de prueba se estará a lo dispuesto en el ALEH.

Art. 11. *Ceses.*—Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa, una vez transcurrido el período de prueba, tendrán que ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de:

1. Un mes en el caso de aquellos trabajadores y trabajadoras de los Grupos I y II.
2. Quince días en el resto de Niveles.

El incumplimiento por el trabajador o trabajadora de la obligación de preavisar en los plazos previstos anteriormente, salvo que hubiere sido eximido de ello por la empresa, dará derecho a esta última a descontar de la liquidación el importe de la retribución diaria correspondiente por cada día de retraso en el preaviso.

No obstante, si la empresa hubiera recibido el preaviso con la antelación prevista en este artículo, tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador o trabajadora.

Cumplido el preaviso, la falta de pago de la liquidación de haberes dará derecho al trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el pago, con el límite del número de días de preaviso, sin perjuicio del interés de demora fijado en el estatuto de los trabajadores.

Una vez cumplido el preaviso, si la empresa decide prescindir de los servicios del trabajador/a antes de finalizar el plazo, deberá abonarle el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.

El plazo de preaviso no será exigible en los casos de dimisión por falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono del salario pactado.

Salvo pacto distinto, el trabajador/a no tendrá derecho a compensar las vacaciones pendientes con el plazo de preaviso.

Art. 12. *Contrato de formación.*—Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*—La empresa y trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de común acuerdo y previa solicitud del trabajador o trabajadora podrán concertar la conversión de su contrato en un contrato a tiempo parcial con la finalidad de que estos accedan a la jubilación parcial.

El trabajador como mínimo tendrá que tener 61 años de edad y acreditar un período mínimo de carencia para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

La reducción de jornada será entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100 y comportará la reducción proporcional de la retribución de la jornada que se reflejara en el contrato de trabajo, pudiéndose acumular su realización de forma semanal, mensual, anual o total. En este último supuesto se computarán las horas de prestación efectiva de servicios hasta la finalización de la vigencia del contrato y se efectuarán en el período que, de común acuerdo, se establezca.

Cuando el jubilado o jubilada parcial alcance la edad ordinaria de jubilación, la empresa estará obligada a contratar un trabajador o trabajadora mediante el contrato de relevo a jornada completa o tiempo parcial el cual como mínimo sustituya la proporción de jornada dejada vacante.

La empresa estará obligada a contratar un trabajador o trabajadora mediante el contrato de relevo a jornada completa o tiempo parcial el cual como mínimo sustituyan la proporción de jornada dejada vacante. La reducción de jornada podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida.

Si bien el trabajador o trabajadora relevista ha de pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador o trabajadora jubilado o jubilada parcialmente, la prestación de sus servicios no necesariamente se tendrá que hacer en el mismo centro de trabajo al que este adscrito el trabajador sustituido, pudiendo ser contratado el relevista en cualquier centro de trabajo que la empresa tenga dentro del ámbito territorial de aplicación de este Convenio. Cualquier modificación establecida legalmente en materia de jubilación parcial, modificará este artículo.

Art. 14. *Contratos a tiempo parciales.*—En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo grupo profesional, y en igualdad de condiciones y de idoneidad para el puesto, los/las contratados/contratadas a tiempo a tiempo parcial en la Empresa que se encuentren prestando servicios tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, el número de horas complementarias podrá alcanzar el porcentaje máximo del 50 por 100 de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando dichas horas complementarias se realicen como continuación de la jornada diaria inicialmente pactada o de conformidad con lo dispuesto en este artículo.

En el caso de contratos a tiempo parcial generales los turnos que se establezcan serán continuados y tendrán como mínimo una duración de 2 horas.

Las horas complementarias solo serán exigibles para su realización cuando vayan unidas al inicio o final de la jornada, o se trate de realizar una jornada un día no programado previamente como de trabajo, preavisándose la realización de las mismas con un mínimo de tres días.

La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el presente convenio.

En el caso de contratos inferiores a 20 horas semanales, se establece que no se podrán realizar las horas complementarias de este apartado.

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

- La atención de responsabilidades enunciadas en el artículo 37.5 del ET.
- Por necesidades formativas siempre que se acredite incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial

Horas complementarias voluntarias.

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

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

Art. 15. *Contratos de duración determinada.*—1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

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

2. *Contratos de interinidad.*

Los trabajadores y trabajadoras que ingresen en la empresa expresamente para cubrir la ausencia obligada de un trabajador o trabajadora fijo/fija, tendrán el carácter de interinos, debiendo establecer siempre por escrito el nombre del trabajador/a sustituido y las causas que motivan su sustitución.

Serán trabajadores y trabajadoras fijos/fijas con carácter indefinido, con independencia del período de prueba, todos aquellos y aquellas que ocupen un puesto de trabajo con contrato de interinidad de un trabajador o trabajadora fijo/fija que no se incorpore a su puesto de trabajo, una vez finalizado el plazo legal o reglamentariamente establecido que motivó dicho contrato de interinidad.

Art. 16. *Fomento de la contratación indefinida. Contratación de minusválidos.*—Fomento de la contratación indefinida.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales aplicables.

Contratación de minusválidos.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, y a sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, que contempla las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores y trabajadoras discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores y trabajadoras; la Orden del MTAS, de 24 de julio de 2000, y el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo e las personas con discapacidad.

Art. 17. *Finalización de contratos temporales.*—Se establece que por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir la indemnización prevista en la legislación vigente.

Art. 18. *Premio de vinculación.*—Cuando un trabajador o trabajadora de 45 o más años cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha de la de despido procedente por sentencia firme, y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años que haya permanecido en aquella, una compensación económica consistente en:

- A los 10 años de servicio en la empresa: 2 mensualidades.
- A los 15 años de servicio en la empresa: 3 mensualidades.
- A los 20 años de servicio en la empresa: 4 mensualidades.
- A los 25 años de servicio en la empresa: 5 mensualidades.
- A los 30 años de servicio en la empresa: 6 mensualidades.
- A los 35 años de servicio en la empresa: 7 mensualidades.

El cálculo de la referida compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, se efectuará sobre el salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador o trabajadora fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese, más el prorrateo de las pagas extraordinarias, el plus de capacitación y adaptación y el plus “ad personam”, si tuviese el trabajador/trabajadora afectado/afectada.

Cuando un trabajador o trabajadora fallezca en situación de activo en la empresa, dicho derecho corresponderá a sus herederos/herederas.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Art. 19. *Incrementos salariales y política de retribución variable.*—Incrementos salariales:

- Para los años 2014 y 2015: Sin incremento.
- Para el 2016: Las tablas que figuran como Anexo I de este convenio colectivo serán las definitivas para el año 2016.
- Para el 2017: Se acuerda abonar 0,5 por 100 de incremento sobre las tablas del 2015.
- Para el 2018: Se acuerda abonar 0,5 por 100 de incremento sobre las tablas del 2016.
- Para el 2019: Se acuerda abonar 0,5 por 100 de incremento sobre las tablas del 2017.

Política de retribución variable.

En el caso de que la Empresa en el ámbito de afectación del presente convenio colectivo arroje un incremento de ventas en su conjunto en un ejercicio en comparación con el ejercicio del año inmediatamente anterior calculado teniendo en cuenta los centros de trabajo que a 31 de diciembre de cada ejercicio tengan más de 2 años de antigüedad, todo el personal afectado por el presente convenio colectivo verá incrementado adicionalmente a los incrementos pactados en el párrafo anterior, a partir de ejercicio 2016 (es decir a partir de las tablas que se aprueben en enero de 2017) sus salarios de tablas en las siguientes cuantías:

- Más de un 3 por 100: Un 0,5 por 100 del SBA más plus de especialización.
- Más de un 6 por 100: Un 1 por 100 del SBA más plus de especialización.
- Más de un 10 por 100: Un 1,5 por 100 del SBA más plus de especialización.

Art. 20. *Salario Base.*—El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho por la jornada ordinaria de trabajo a un salario base, cuya cuantía para el año 2015, queda fijada según grupos profesionales en las tablas anexas al presente Convenio.

Su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos pactados en el artículo 19 de este Convenio.

El personal con contratos a tiempo parcial percibirán el salario base de Convenio en proporción a la jornada de trabajo efectivo.

Art. 21. *Plus de capacitación y especialización.*—Dadas las continuas modificaciones tecnológicas que se producen en la empresa y por tanto en función del conocimiento de los métodos de trabajo y adaptación a los procesos internos, así como a sus especificidades, se establece un plus de adaptación y especialización que afectara a todo el personal, cuya cuantía se abonará a partir de enero de 2016 y que para el año 2016, queda fijada según grupos profesionales en las tablas anexas al presente Convenio.

Este plus de adaptación y capacitación no será compensable ni absorbible y su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos de Convenio establecidos en el artículo 19.

El importe del plus aparece contemplado en las tablas contenidas en la Disposición Transitoria Única.

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias tendrán la misma cuantía que el salario base más plus “ad personam”, para quien la viniera percibiendo, más plus de especialización.

Las referidas pagas se devengarán de forma anual (Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre y verano: Del 1 de julio al 30 de junio) no obstante podrán ser objeto de prorrateo en las doce pagas ordinarias si el trabajador así lo solicita.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que ingresen o cesen en el transcurso del año recibirán las gratificaciones extraordinarias prorrateándose el importe con relación al tiempo trabajado computándose las fracciones de semana o mes como semanas o meses completos.

Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán detracción alguna por el hecho de que el trabajador o trabajadora se halle en situación de incapacidad transitoria.

Art. 23. *Plus de vestuario.*—La empresa suministrará los uniformes que obligue a llevar a sus empleados, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo. La conservación y limpieza de los uniformes suministrados será responsabilidad de cada trabajador o trabajadora.

El trabajador y trabajadora deberá adquirir, por su cuenta, el calzado de uniformidad en el lugar indicado por la Compañía.

Para compensar al trabajador y trabajadora de los gastos por conservación y limpieza del uniforme y la adquisición del calzado, se acuerda el abono, con carácter mensual, de un plus de vestuario por el importe de 20 euros mensuales el cual será revalorizable anualmente con arreglo a los incrementos establecidos en el artículo 19 o la prorrata de la cuantía en función de la jornada contratada.

Art. 24. *Manutención.*—Aquellos trabajadores que tengan más de 5 horas de jornada continuada al día podrán optar por uno de los siguientes menús:

- Opción 1. Menú postre Premium:
 - Dos piezas de pollo o hamburguesa doble krunch.
 - Patatas medianas.
 - Bebida mediana B&B o agua o Lipton.
 - Gofre o volcano o kream ball.
- Opción 2. Menú ensaladas:
 - Ensalada Brazer o ensalada Xtrema.
 - Bebida mediana B&B o agua.
 - Helado KFC.
- Opción 3. Menú completo:
 - Tres piezas de pollo o 5 dips o 7 hotwings o 9 chicken rocks o 1 boxmaster o 1 tower o 1 sandwich brazer.
 - Patatas medianas o puré.
 - Bebida B&B o agua
 - Helado KFC.

Art. 25. *Plus de nocturnidad.*—El plus de nocturnidad se devengará de conformidad con las franjas horarias establecidas al efecto en el convenio colectivo de hostelería de la Comunidad de Madrid, salvo que el salario se hubiere establecido en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, y tendrá un incremento sobre la hora ordinaria así trabajada, calculada sobre los conceptos de salario base, más plus de capacitación y adaptación y plus “ad personam”, de un 25 por 100.

El plus de nocturnidad será abonado a todos los trabajadores y trabajadoras independientemente de su jornada o grupo profesional.

Art. 26. *Plus formador.*—Los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su jornada, que se encuentren en los Grupos 2 y 3 de la clasificación profesional del presente convenio y realicen tareas de formación a otros trabajadores y trabajadoras, percibirán a partir de enero de 2016 un complemento no compensable ni absorbible de 6,25 euros semanales.

Su cuantía se revalorizará anualmente de acuerdo con los incrementos establecidos en el artículo 18 del presente convenio.

Capítulo V

Tiempo de trabajo

Art. 27. *Jornada de trabajo.*—La jornada máxima anual establecida durante la vigencia del presente Convenio es 1.791 horas de trabajo efectivo y se distribuirá en un máximo de 224 días de trabajo efectivo por año.

Esta distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, y 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, salvo excepciones legales.

En caso de que en un ejercicio no fuese posible la distribución por exceso o por defecto de la jornada anual pactada, dicho defecto y/o dicho exceso será trabajado o compensado dentro de los 12 meses siguientes, de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del ET. Esta distribución dentro de los 12 meses siguientes será de aplicación también en exceso o defecto de días abonables del artículo 31 de este convenio colectivo.

Art. 28. *Descanso semanal.*—El personal afectado por este convenio, salvo acuerdo entre empresa y trabajador/trabajadora, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días sin interrupción.

En aquellos centros de trabajo donde no se trabaje de manera habitual los siete días de la semana, en materia de descanso semanal se estará a los acuerdos que en los mismos se suscriban por la Comisión Paritaria.

Art. 29. *Descanso en jornada.*—En jornadas continuadas superiores a 6 horas diarias de trabajo efectivo tendrán derecho a 20 minutos de descanso en la jornada que será tiempo efectivo de trabajo.

En jornadas continuadas superiores a 7 horas diarias de trabajo efectivo el tiempo anterior será de 25 minutos.

Art. 30. *Vacaciones.*—Todo el personal incluido en el presente Convenio disfrutarán anualmente de un período retribuido de 31 días naturales. De ellos 15 días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo pacto distinto entre empresa y trabajador/trabajadora.

En cualquier caso las vacaciones se disfrutarán por turnos organizados en cada centro de forma que garanticen la continuidad del servicio y la atención al cliente, en particular en temporadas de máxima actividad, procurando que el personal en vacaciones no supere en ningún momento el 10 por 100 de la plantilla de cada departamento (posiciones) por centro de trabajo.

Aquellos trabajadores que no lleven un año de trabajo efectivo, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya acabado el año natural a que correspondan.

Asimismo, esta opción de disfrute de vacaciones también corresponderá en los restantes supuestos de incapacidades en los términos regulados en el párrafo tercero del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, que son los siguientes: incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Durante el período de vacaciones los trabajadores y trabajadoras percibirán el salario establecido en la correspondiente tabla más plus de capacitación y adaptación y más plus “ad personam”, si la tuviera.

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

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa que así lo solicitasen al comienzo del año, podrán disfrutar del período vacacional y festivos recuperables de forma continuada siempre que se garantice la normal producción del centro de trabajo y no coincida con el período estival o navideño.

Art. 31. *Fiestas abonables y no recuperables.*—El disfrute de las fiestas abonables y no recuperables se efectuará a razón de 7 días a elegir por parte del trabajador o trabajadora y 7 días a elegir por parte de la empresa, pudiendo ser o no continuados. En caso de efectuarse los 7 días seguidos se respetará el descanso semanal, siendo la fecha tope de comunicación el 20 de febrero del año en curso, comunicación que se efectuará por ambas partes, todo ello salvo pacto distinto entre empresa y trabajador/trabajadora.

Estas fiestas cuando no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal el trabajador tendrá derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa deberá abonar un 40 por 100 del salario base más plus de capacitación y adaptación, en cómputo diario, de este convenio.

Art. 32. *Calendario laboral.*—La empresa elaborará anualmente el calendario laboral. Antes de su difusión solicitará informe previo sobre el mismo a la representación de los trabajadores, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 15 días.

El calendario laboral se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo antes del día 20 de febrero de cada año.

En el supuesto de apertura de nuevo centro de trabajo o actividad cíclica, el calendario laboral se expondrá dentro de los 30 días siguientes de producirse la apertura o inicio.

Art. 33. *Horarios*.—La empresa publicará en sitio visible del restaurante, los horarios semanales de cada trabajador y trabajadora con una antelación mínima de 15 días.

Las posibles modificaciones al horario publicado serán consensuadas con los trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas y se comunicarán a la RLT.

Art. 34. *Licencias*.—El personal, avisando con la mayor antelación posible y justificándolo de forma previa y adecuadamente, podrán faltar y ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Por matrimonio del trabajador/a o unión de hecho: Quince días. En el caso de unión de hecho el trabajador/a deberá aportar certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento u organismo competente.

2. Dos días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de 24 horas, a descontar de vacaciones, fiestas abonables o salario, a opción del trabajador/a.

3. Tres días en los casos de nacimiento de hijo/hija o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días.

4. Un día por intervención quirúrgica efectuada en ambulatorio a parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. Bodas de hijos/as, nietos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, padres/madres o padre/madres políticos/as, uno a tres días, según las mismas condiciones que el apartado anterior. Un día en caso de bautizo o comunión de hijos/as y nietos/as, el día en que se celebre el evento.

6. Exámenes: El tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador/a obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

7. Por cambio de domicilio habitual: Un día.

8. Los trabajadores y las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza ese derecho por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Se podrá acumular la hora de la lactancia, computando el permiso en días completos (16 días laborables o 24 continuados), que se disfrutaran al final del permiso de maternidad o seguido de la vacaciones.

9. Los trabajadores y trabajadoras con más de un año de antigüedad podrá ausentarse de su puesto de trabajo de 15 a 60 días en fechas comprendidas entre el 7 de enero y del 31 de marzo, y entre el 1 de septiembre al 30 de noviembre avisándolo con 30 días de antelación. En ningún caso se podrá exceder las fechas fijadas para esta licencia que será disfrutada como mucho una vez cada ejercicio.

Esta licencia no remunerada y derecho individual originará la suspensión del contrato en el plazo que haya solicitado el trabajador o trabajadora no produciéndose remuneración ni cotización por parte de la empresa. Para asegurar el buen funcionamiento, la empresa podrá limitar en un 5 por 100 del personal del centro el disfrute de esta licencia.

Art. 35. *Horas extraordinarias*.—Las horas extraordinarias solo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Igualmente, tendrán tal consideración las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente.

Su número no podrá ser superior a 80 al año por trabajador/a, siempre que sean objeto de retribución. Su valor será el de la hora ordinaria (salario base más plus de capacitación y adaptación y plus “ad personam”, para quien lo tuviera y en cada centro de trabajo se negociará si se compensa por una hora de descanso o por su correspondiente retribución en dinero. En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en la Ley.

Capítulo VI

Acción social

Art. 36. *Ayuda escolar.*—La empresa anticipará en concepto de ayuda escolar al trabajador/trabajadora con una antigüedad mínima en la empresa de 1 año, que acrediten tener hijos/hijas en edad escolar mediante certificado de escolarización y que realicen la solicitud de dicha ayuda, un importe máximo de 600 euros por trabajador.

Los trabajadores y trabajadoras de 40 horas podrán solicitar hasta un máximo de 600 euros y el resto de trabajadores y trabajadoras podrá solicitar un máximo proporcional a la jornada de contrato. En cualquier caso para los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial con una jornada de 20 horas, o inferior, se establece un máximo de 400 euros.

El plazo para solicitar dicha ayuda escolar será del 1 de septiembre al 30 de septiembre.

Art. 37. *Incapacidad Transitoria.*—En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que la Seguridad Social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones económicas derivadas de tal contingencia reconocida, para lo que hará falta que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotizaciones que en cada momento se determine por el Estado, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta, según se establece a continuación:

- En el caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional la Empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario fijo que le corresponda a cada trabajador desde el primer día.
- En el caso de enfermedad común la Empresa complementará la prestación de seguridad social a la que el trabajador/a tenga derecho de conformidad con los siguientes baremos:
 - Hasta el 100 por 100 del salario fijo desde el primer día de baja en los supuestos de ingreso hospitalario y/o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario e igualmente en aquellos casos que requieran tratamiento radiológico recurrente.

En el resto de supuestos:

- La primera baja por enfermedad común la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario fijo a partir del quinto día de baja.
La segunda y siguientes, los ocho primeros días, los empleados recibirán los importes fijados por la Ley General de la Seguridad Social.
- A partir del noveno día: Hasta el 100 por 100 del salario fijo.

Por salario se entenderán los conceptos salariales de tablas más los complementos personales o de puesto que el trabajador cobre en relación a su categoría y jornada.

En caso de que exista notificación expresa por parte del organismo evaluador correspondiente por la que se prorrogue el período de baja y se determine el paso a pago directo por parte de la Seguridad Social o Mutua, la empresa estará a tal notificación. En todo caso, y en ausencia de tal notificación el complemento se aplicará por un período máximo de hasta 18 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para tener derecho al complemento en el supuesto de enfermedad común será requisito imprescindible tener una antigüedad en la empresa de seis meses a la fecha del hecho causante.

Para todos los casos, el acceso al complemento se supedita a que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos de Seguridad Social reglamentarios en tiempo y forma así como a acudir a los servicios médicos de control correspondientes.

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

Art. 38. *Movilidad funcional por embarazo.*—Cuando una trabajadora se encuentre indispuesta para desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo, la empresa intentará atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación anterior y con respeto de las condiciones económicas, reincorporándose a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el período legal que provoco dicha situación.

No obstante la empresa dispone de un protocolo de actuación en el caso de las mujeres embarazadas, con la posible suspensión del contrato de trabajo según lo regulado en el Estatuto de los trabajadores y normativa laboral vigente.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Art. 39. *Faltas y sanciones de los trabajadores.*—Las empresas y los trabajadores incluidos en el presente convenio se regirán, en esta materia, por el contenido del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería en materia de faltas y sanciones vigente cada momento.

Capítulo VIII

Seguridad y salud

Art. 40. *Seguridad y salud.*—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 de la Comunidad de Madrid.

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.

Capítulo IX

Derechos sindicales

Art. 41. *Horas sindicales.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes, los créditos horarios mensuales de todos los representantes legales de los trabajadores/as podrán acumularse en uno o varios de ellos, hasta el 100 por 100 de su jornada laboral en cada mes y, en todo caso, deberá ser comunicado previamente a la Empresa. Este Derecho de Acumulación pertenecerá al Sindicato que ostente la titularidad del cendente y cesionario de las horas sindicales.

Art. 42. *Reuniones de Comité.*—Empresa y representantes de los trabajadores se obligan a mantener una reunión cada tres meses que se celebrará durante la segunda semana del mes correspondiente en las que se determinara las fechas en que se procederá en su caso a la solución de los conflictos planteados en referencia y vigilancia de este convenio. No obstante se podrán convocar reuniones cuando ambas partes lo consideren necesario.

Art. 43. *Cláusula de sometimiento a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.*—Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 de la LRJS.

Capítulo X

Comisión Paritaria

Art. 44. *Comisión Paritaria.*—En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 85 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo una Comisión paritaria que estará compuesta por tres representantes del Comité de Empresa firmantes del presente Convenio, y por tres de la Dirección, que serán designados por cada representación respectivamente. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

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

Serán funciones de la Comisión Paritaria interpretar la totalidad de las cláusulas del Convenio, vigilar el cumplimiento de lo pactado, estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Dirección de la empresa, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o es-

tos mismos; 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, y cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptaran por mayoría de cada una de las partes representadas y sus discrepancias se resolverán a través de un procedimiento de mediación y conciliación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Capítulo XI

Código de buenas prácticas e igualdad

Art. 45. *Código de buenas práctica e igualdad.*—Representación legal de los trabajadores y Dirección tienen suscrito un Plan de Igualdad al que se remiten aquellas materias vinculadas con este capítulo.

En cualquier caso las partes suscriben los siguientes acuerdos de intenciones: La empresa impulsará dentro de la política corporativa, iniciativas y objetivos en materia de Igualdad. La identificación y compromiso con el cumplimiento y desarrollo de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa se considerará como un elemento más en la evaluación del desempeño y en los objetivos globales de cada persona y puesto de trabajo.

Empleo

Acceso al empleo.

Entre los objetivos pretendidos por las partes firmantes del Convenio Colectivo, reforzado por el estudio-diagnóstico realizado por el Instituto de la Mujer, se establecen entre otros los siguientes criterios:

1. Mejorar la posición laboral de las mujeres.
2. Diversificar las ocupaciones y funciones realizadas por mujeres.
3. Incrementar y equilibrar el porcentaje de las mujeres en las plantillas de la empresa.

Para ello, entendemos necesario establecer en este Convenio los siguientes criterios y objetivos:

- En los procesos de selección no deberán emplear ningún tipo de lenguaje discriminatorio, ni requerir antecedentes personales que excedan las exigencias del puesto de trabajo a cubrir o no estén referenciadas directamente a este.
- Los perfiles de competencias deberán estar basados estrictamente en los requisitos para el desempeño del puesto a cubrir y no podrán exigir condiciones que no estén asociadas a la función.
- Para facilitar la contratación y el acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, así como para fomentar la diversificación profesional dentro del grupo, en los procesos de contratación de trabajadoras y trabajadores para la empresa, siempre que existan igualdad de condiciones entre dos personas candidatas de distinto sexo, se dará prioridad en la selección a la persona cuyo colectivo esté menos representado dentro del grupo profesional al que tiene que ser adscrito.
- Los responsables de selección y contratación de “Restauravia Food, Sociedad Limitada”, pondrán a disposición de la Comisión del Plan de Igualdad, la información sobre los procesos de contratación en curso y futuros, analizándose en el seno de la Comisión los criterios y requisitos que se establecen para el reclutamiento de las personas candidatas.

A petición de la Comisión del Plan de Igualdad, cualquiera de sus miembros podrá participar en los procesos de selección y contratación que de forma puntual, entiendan oportunos, para verificar el cumplimiento de las medidas anteriormente descritas.

Formación y promoción

Formación Profesional plan anual de formación

Incluir dentro del plan de formación anual de la empresa criterios que impulsen y propicien la igualdad de oportunidades y que profundicen en los compromisos establecidos en el Marco Legal en cuando a:

- La integración de todas las personas empleadas en los objetivos de la empresa.
- La elevación, en su caso, del nivel profesional, especialmente del personal de menos cualificación, estableciendo para ello planes concretos y específicos.

- La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.
- Para facilitar el acceso a la formación de todas las personas que trabajan en la empresa, las acciones de formación se programarán para su desarrollo, preferentemente, dentro de la jornada laboral.

Promoción

Para fomentar el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad, en aquellos grupos profesionales donde están menos representadas, se pondrán en marcha dentro de la política de promoción, medidas que faciliten una mayor presencia de mujeres en los puestos de alta responsabilidad, que consistan en la formación genérica de habilidades y de liderazgo para las personas que ocupan cargos técnicos o directivos. Asimismo, en el resto de grupos profesionales, se establecerán en los planes anuales, propuestas de desarrollo de carrera profesional, para propiciar en el tiempo un equilibrio entre mujeres y hombres en el acceso a la promoción, unido al desempeño de su puesto de trabajo.

Prevención de riesgos laborales

Protección a la maternidad.

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económica de la trabajadora, lo cual tendrá efecto hasta que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Para cumplir con el objetivo descrito en el redactado anterior, los servicios de prevención tendrán actualizado de forma permanente la evaluación de los riesgos de los puestos existentes así como, los que puedan generarse en el futuro.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto este se llevará a cabo, previa consulta de la trabajadora, en el siguiente orden:

- Dentro del Departamento con el mismo horario.
- Dentro del Departamento con distinto horario.
- En otro Departamento y con el mismo horario.
- En otro Departamento y con distinto horario.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas anteriores, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a puesto no correspondiente a su grupo o grupo profesional equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resulta técnicamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo del embarazo, durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad o de salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto, la empresa complementará, en su caso, la prestación de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de los conceptos retributivos referenciados en el Convenio Colectivo aplicable, para el cálculo de la Incapacidad Temporal.

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el período de lactancia.

Si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Se difundirá e instará al ejercicio de los siguientes derechos:

- Lactancia: Por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que pondrán dividir en dos fracciones. La persona empleada, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la persona. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

Las personas a turno podrán sustituir la ausencia del trabajo de una hora, por una reducción de su jornada en una hora.

Se admite la acumulación en un solo período del equivalente al permiso diario legal, disfrutándose el resultante inmediatamente después del permiso maternal.

- Reducción de jornada por motivos familiares: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de una hora que será retribuida en caso de persona con discapacidad.
Tendrá el mismo derecho a una reducción de, al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración, 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 no desempeñe actividad retribuida.
La reducción de jornada contemplada en los párrafos anteriores, constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más empleados del mismo centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Centro de trabajo o empresa.
- Licencia por paternidad: El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
El período de disfrute habrá de estar comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial que constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de la misma. La suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, de un mínimo del 50 por 100, a petición del trabajador. El ejercicio de la suspensión del contrato por paternidad habrá de comunicarse con la debida antelación.
La empresa completará la prestación por paternidad hasta el 100 por 100 del salario real. Adicionalmente al permiso por paternidad, la licencia por nacimiento de hijo se establece en 3 días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento.
- Excedencia por cuidados de familiares: Las personas empleadas tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las trabajadoras y trabajadores para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más empleados del mismo centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del centro de trabajo o de la empresa.
Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
El período en el que la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Organización del tiempo de trabajo

Para fomentar una cultura destinada a compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares de mujeres y hombres, la organización de la actividad laboral se llevará a cabo por la dirección de la empresa de forma que se utilice como un criterio riguroso el respeto al horario establecido en el calendario laboral, propiciando de esta manera, que las personas que trabajan en la empresa puedan planificar sus actividades personales o familiares de forma estable, una vez finalizada su jornada de trabajo.

Igualmente se tendrá en cuenta el criterio anteriormente mencionado en períodos punta de trabajo no programados, siendo un objeto básico de la compañía, el establecimiento de criterios en la organización el trabajo que permita el respeto de los compromisos aquí adquiridos.

Acciones frente al acoso y la violencia

Prevención y tipificación del acoso laboral y/o sexual en el trabajo.

De acuerdo con las directivas 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2003, se considera:

- Acoso: La situación en que se produce un compromiso no deseado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En cualquier caso constituirá acoso y acoso sexual toda conducta o cualquier comportamiento que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores, compañeros y subordinados.

El acoso y el acoso sexual de su compromiso para actuar de forma efectiva en orden a prevenir cualquiera de sus manifestaciones en el seno de las relaciones laborales de “Restauravia Food, Sociedad Limitada”, así como de trabajar activamente para su detección, saneamiento y correspondiente sanción.

Las partes dejan constancia igualmente de su compromiso de preservar la intimidad de las personas afectadas por la posibles situaciones de acosos durante el procedimiento correspondiente, de garantizar la necesaria protección a las persona denunciante frente a cualquier tipo de represalia y de articular medidas para atajar de forma efectiva y rápida las conductas o condiciones que puedan derivar en acoso en los términos anteriormente descritos.

Estas actuaciones y medidas tendrán como prioridad hacer posible la continuidad en la actividad profesional de las víctimas, velando por su seguridad, así como por el pleno ejercicio de los derechos laborales y de protección social.

Las conductas de acoso se tipifican siempre como falta muy grave y si es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica superior supondrá una circunstancia agravante de aquella conforme se establezca en el procedimiento sancionador correspondiente.

Cualquier denuncia de esta naturaleza, se podrá presentar ante la Dirección de la empresa y/o los sindicatos, y ante la misma intervendrá la Comisión de Igualdad para emitir informe previo a la adopción de cualquier acción. Desde la Comisión de Igualdad se podrá solicitar asesoramiento externo que facilite la participación de expertos en la identificación e intervención ante el acoso.

Protección a trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar.

Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado de “Restauravia Food, Sociedad Limitada”, así como a sus hijos que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex cónyuge, pareja de hecho o familia de cualquier grado).

Las medidas que en estas circunstancias “Restauravia Food, Sociedad Limitada”, pone a disposición de sus empleados consisten en:

- Prestación a su cargo, de los servicios de apoyo que a continuación se exponen con uno o varios
- Gabinetes, que cubra tanto al empleado de la empresa, como a sus hijos que convivan con él, y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados:
 - Apoyo psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.
 - Apoyo médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiátrica.
 - Apoyo jurídico: Asistencia Jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de asistencia social, etc.

Estas medidas tendrá carácter complementario a las que estén establecidas legalmente, o se establezcan en el futuro.

Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con las siguientes consideraciones:

- Ayuda alquiler, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, durante todo el período que la víctima se vea obligada a dejar temporalmente el domicilio habitual.
- Ayuda a fondo perdido y crédito puente para la compra de vivienda, en los valores previstos para los casos de movilidad geográfica, cuando la víctima opte por esta solución como mejor forma para resolver su problema.
- Apoyo laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada. Disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencia o preferencia para ocupar vacantes que supongan movilidad geográfica, en las mismas condiciones que para el traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, según se solicite y mientras sean precisos para su reincorporación normal al trabajo.

El alcance de las prestaciones aquí acordadas será revisado, de forma que se garantice que no sean inferiores a las que en cada momento las leyes al respecto pudieran establecer.

Comunicación, información, lenguaje

Información y sensibilización en materia de igualdad de trato.

Para crear la necesaria sensibilidad de las trabajadoras y trabajadores de “Restauravia Food, Sociedad Limitada”, sobre la importancia de conciliar la vida laboral y familiar, y establecer criterios y referencias necesarias para superar las carencias en nuestro entorno laboral en materia de igualdad, desde la Comisión del Plan de Igualdad, se realizarán campañas de información sobre el tema, donde se recojan derechos contenidos en convenios de aplicación, acuerdo marco, legislación y jurisprudencia, e irá dirigida a todas las personas que trabajan en la empresa. En este sentido, se efectuarán acciones de sensibilización permanente de carácter preventivo, respecto del acoso laboral y/o sexual, y también en relación a los buenos prácticas y respeto en el trato y al lenguaje verbal y escrito.

La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, propiciará con carácter anual, acciones o jornadas específicas de información y debate sobre los temas relacionados con la igualdad. Organizando eventos o foros de discusión cuyos resultados y conclusiones se difundan entre las personas que trabajan en la empresa, intentando asimismo, su participación activa en estas campañas.

Lenguaje no sexista.

Es compromiso de la dirección y los sindicatos fomentar un lenguaje no sexista, favoreciendo una comunicación externa e interna, donde mujeres y hombres estén representados por igual. En este sentido se van a facilitar recursos y medios para adecuar todas las comunicaciones internas y externas a este compromiso.

Art. 46. *Comisión de seguimiento del código de buenas prácticas e igualdad.*—La Comisión de Seguimiento del código de buenas prácticas e igualdad estará integrada por las mismas partes que conforman la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo y será la encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos del Código, así como de la correcta interpretación y aplicación de su contenido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Publicidad del Convenio.*—La empresa expondrá, en los tablones de anuncios del centro de trabajo, un ejemplar completo del texto convencional así como de las resoluciones interpretadoras del mismo que adopte la Comisión Paritaria. Igualmente entregará una copia del Convenio en un plazo no superior a los 30 días de la firma del mismo.

Segunda. *Empleo de carácter indefinido y contratos a tiempo parcial.*—En atención al interés manifestado por la representación de los trabajadores a lo largo de la negociación del presente Convenio y en aras al mantenimiento de un clima de paz social como el que hasta la fecha ha venido existiendo, la empresa “Restauravia Food, Sociedad Limitada”, asume el compromiso de mantener al menos 70 por 100 trabajadores fijos en plantilla.

En este sentido, y para conseguir un empleo de mayor y mejor calidad, la Dirección de la Empresa se compromete a que estos contratos, cuando sean a tiempo parcial y sean contratos a tiempo parcial generales, tengan una duración mínima de 20 horas a la semana en

cómputo anual salvo que al trabajador/a le interese una jornada inferior o superior siempre que se pueda ofrecer la misma.

Tercera. *Seguro de accidentes.*—La empresa concertara una póliza de seguro individual o colectivo que garantizara a sus trabajadores a partir del momento de alta en la empresa, la percepción de dieciséis mil quinientos euros (16.500 euros) para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de absoluta y total para la profesión habitual ocurridos por accidente de trabajo.

Cuarta. *Plan de Diversidad.*—Las partes, conscientes de la importancia de tener un clima laboral saludable para todos los empleados/as que forman parte de la plantilla de la Empresa, acuerdan proceder durante la vigencia del convenio colectivo a la elaboración de un Plan de Diversidad o a la inclusión de esta materia dentro del Plan de Igualdad de la Compañía.

Quinta. *Readecuación salarial.*—La Empresa procederá, de forma inmediata a la firma del presente Convenio Colectivo a la Reordenación Salarial de los conceptos de los recibos de salario de los empleados/as.

A estos efectos se seguirán las siguientes normas:

1. Salario base:

- Para conformar el salario base se tendrán en cuenta el total de las retribuciones fijas percibidas por el empleado/a en prorrateo anual.
- Una vez alcanzada la cantidad de salario base que al empleado/a le corresponda de conformidad con lo establecido en el artículo 18 de este convenio colectivo, el resto de cuantías salariales podrá ir destinado a los siguientes conceptos en función del tratamiento que tuviesen en el antiguo convenio colectivo: Complemento personal “ad personam” y complemento no compensable.

2. Complemento personal “ad personam”: Será CPAD las cuantías que no conformando el nuevo SB vengán incrementándose anualmente de conformidad con el convenio colectivo de origen.

Integrarán igualmente el CPAD las cuantías compensatorias del transporte que, en caso de no ser necesarias para alcanzar el SB del reflejado en el artículo 18 del convenio, obren en el convenio sectorial de origen de los empleados que se encuentren de alta en la empresa en el momento de la firma.

El CPAD tendrá el mismo tratamiento que el SB, no siendo ni compensable ni absorbible y siendo igualmente revalorizable con los incrementos pactados en este convenio.

3. Aquellas cuantías que por norma de origen no fuesen ni compensables ni absorbibles y no creciesen integrarán el Complemento no Compensable ni Absorbible (CNC).

En materia salarial, la estructura prevista en el presente convenio colectivo será única y de completa aplicación en su ámbito de afectación, no pudiendo ser sustituida, reducida o incrementada por ninguna otra norma convencional.

Sexta. Aquellas cantidades compensatorias del transporte que por efecto de la aplicación de este convenio colectivo desaparecen de su texto normativo pasarán a formar parte de un complemento personal consolidado que no será compensable ni absorbible y se revalorizará con los incrementos anuales establecidos en el artículo 18 del presente Convenio.

Séptima. *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 relativos a retribuciones y a jornada, 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 período de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Paritaria 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 previstos en el artículo 42 del presente convenio.

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 al órgano territorial derivado de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

Octava. *Comisión Paritaria sobre cambios de centro de trabajo y situaciones vinculadas con la conciliación laboral y familiar por cuidado de menor y/u otros derechos vinculados con la maternidad.*—Las partes acuerdan proceder, dentro del seno del Comité Con-

junto de Centros de trabajo de menos de 50 empleados/as a constituir una comisión para el tratamiento de los cambios de centro de trabajo para atender las mejores opciones de cara a poder conciliar el derecho de todos/as los trabajadores/as a conciliar su vida laboral y familiar de la forma más correcta e igualmente a garantizar el normal orden organizativo y productivo de la Empresa.

A tal efecto las partes trabajarán juntas para garantizar la conciliación de ambos derechos.

Novena. *Órgano de Información y Consulta en materia de prevención.*—Las partes acuerdan, al amparo de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la constitución de un Comité de Seguridad de Higiene integrado por 4 miembros de la representación legal de los trabajadores (4 delegados de prevención) y 4 miembros por parte de la Empresa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Personal en plantilla a la fecha de firma del convenio colectivo.*—Aquellos/as trabajadores/as que se encuentren en plantilla en el momento de firma del convenio colectivo, de cara a la transformación de su salario para pasar a la nueva estructura salarial contemplada en el presente texto, y debido a los esfuerzos realizados durante los ejercicios 2014 y 2015, en una situación de inestabilidad de mercado y falta de regulación convencional autonómica, verán incrementado de forma excepcional y con carácter previo a la nueva organización salarial, su salario bruto año fijo en un 1 por 100, con independencia de que, una vez efectuado este incremento sobre el total del salario bruto fijo año percibido, los antiguos conceptos salariales se reorganicen teniendo en cuenta la naturaleza de dichos conceptos dentro de la nueva estructura salarial.

En este sentido, las actuales mejoras voluntarias que puedan tener los empleados/as de la Empresa antes de la reorganización salarial, pasarán, por las razones arriba explicadas de esfuerzo y concurrencia de mercado, al Complemento Personal No Compensable (CNC) tal y como se recoge en la Disposición Adicional Quinta de este Convenio.

Segunda. *Tabla salarial:*

Propuesta de tablas salariales para 2016									
	SBA	P esp	PPE	ROPA	P.Transporte	S.B.	S.B.A	Precio hora	
GRUPO 1	mas de 48	942,48 €	576,10 €	253,10 €	20,00 €	0,00 €	1.791,68 €	21.500,12 €	12,00 €
	de 36 a 48	942,48 €	504,67 €	241,19 €	20,00 €	0,00 €	1.708,34 €	20.500,10 €	11,44 €
	de 24 a 36	942,48 €	433,24 €	229,29 €	20,00 €	0,00 €	1.625,01 €	19.500,08 €	10,88 €
	de 18 a 24	942,48 €	361,81 €	217,38 €	20,00 €	0,00 €	1.541,67 €	18.500,06 €	10,32 €
	de 12 a 18	942,48 €	361,81 €	217,38 €	20,00 €	0,00 €	1.541,67 €	18.500,06 €	10,32 €
	de 0 a 12	942,48 €	326,10 €	211,43 €	20,00 €	0,00 €	1.500,01 €	18.000,12 €	10,04 €
GRUPO 2	mas de 48	917,50 €	243,93 €	193,57 €	20,00 €	0,00 €	1.375,00 €	16.500,02 €	9,21 €
	de 36 a 48	917,50 €	208,22 €	187,62 €	20,00 €	0,00 €	1.333,34 €	16.000,08 €	8,93 €
	de 24 a 36	917,50 €	172,50 €	181,67 €	20,00 €	0,00 €	1.291,67 €	15.500,00 €	8,65 €
	de 18 a 24	917,50 €	136,79 €	175,72 €	20,00 €	0,00 €	1.250,01 €	15.000,06 €	8,37 €
	de 12 a 18	917,50 €	101,08 €	169,76 €	20,00 €	0,00 €	1.208,34 €	14.500,12 €	8,09 €
	de 0 a 12	917,50 €	65,36 €	163,81 €	20,00 €	0,00 €	1.166,67 €	14.000,04 €	7,81 €
GRUPO 3	mas de 48	751,00 €	216,82 €	161,30 €	20,00 €	0,00 €	1.149,12 €	13.789,48 €	7,70 €
	de 36 a 48	751,00 €	152,82 €	150,64 €	20,00 €	0,00 €	1.074,46 €	12.893,48 €	7,20 €
	de 24 a 36	751,00 €	101,62 €	142,10 €	20,00 €	0,00 €	1.014,72 €	12.176,68 €	6,80 €
	de 18 a 24	751,00 €	63,22 €	135,70 €	20,00 €	0,00 €	969,92 €	11.639,08 €	6,50 €
	de 12 a 18	751,00 €	25,00 €	129,33 €	20,00 €	0,00 €	925,33 €	11.104,00 €	6,20 €
	de 0 a 12	751,00 €	0,00 €	125,17 €	20,00 €	0,00 €	896,17 €	10.754,00 €	6,00 €

Tercera. Las partes, una vez realizado el esfuerzo convencional, y como colofón al mismo, adquieren el compromiso de trabajar en la unificación de las relaciones laborales a nivel del conjunto de la Compañía.

A tal efecto, y existiendo dos marcos convencionales diferenciados, en Madrid y en Barcelona, ambas partes Acuerdan fomentar una comisión de estudio para la formalización de un convenio colectivo único de afectación a toda la empresa a nivel de todo el territorio del Estado.

(03/5.867/16)

