

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2018, 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 “Tim Iberia, Sociedad Limitada” (código número 28102202012018).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Tim Iberia, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 23 de abril de 2018, 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 3 de septiembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TIM IBERIA, S.L.

CAPÍTULO I

*Ámbito de aplicación***Artículo 1. Partes que lo conciertan.**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa TIM IBERIA S.L. y la representación social de la Empresa, constituida en Comisión Negociadora.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio resultará aplicable a todos los centros de trabajo de la empresa TIM IBERIA S.L., tanto presentes como futuros, ubicados en la Comunidad de Madrid y trabajadores desplazados a otros centros de la empresa Tim Iberia S.L.

En consecuencia, su aplicación tendrá ámbito autonómico y afectará a todos los trabajadores de la misma que voluntariamente presten servicios retribuidos por cuenta ajena y desarrollen su trabajo dentro de algún centro de trabajo de la empresa Tim Iberia S.L. y pertenezcan a dicha empresa.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio colectivo, salvo disposición expresa, entrará en vigor el día de la firma del mismo, independientemente de que sus efectos económicos se retrotraigan a 1 de agosto de 2017, y finalizando su vigencia el 31 de julio de 2022.

Con tres 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, haciendo constar las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo subsistirán en todo caso hasta la firma del siguiente convenio, quedando prorrogadas automáticamente de año en año.

Así mismo, en caso de no producirse denuncia expresa por ninguna de las partes firmantes, el Convenio se considerará prorrogado automáticamente de año en año.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

CAPÍTULO II

*Organización del trabajo***Artículo 5. Organización del trabajo.**

I. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

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

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

Artículo 6. Formación profesional.

I. La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

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

III. En todo caso, se estará a lo establecido en el ALEH.

CAPÍTULO III

*Periodo de prueba, contratación***Artículo 7. Ingresos y contratación.**

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

Artículo 8. Período de prueba.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, que afecten al trabajador y a la trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes.

Artículo 9. Contrato de obra o servicio determinado.

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

Artículo 10. Contrato eventual.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, esta modalidad de contratación se podrá realizar por un tiempo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

Artículo 11. Contrato a tiempo parcial.

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

En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo Grupo profesional, y en igualdad de condiciones y de idoneidad para el puesto, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones.

La distribución del horario se realizará por los encargados de cada centro de trabajo atendiendo a las necesidades del mismo.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 60% de la jornada fijada en el contrato, teniendo en cuenta que dichas horas no se remunerarán como Horas Extraordinarias, sino como Horas Ordinarias.

El trabajador o trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado 5.e del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Contratos formativos.

En materia de contratos formativos se estará a lo dispuesto con carácter general en el ALEH.

Artículo 13. Contrato de interinidad y contrato de relevo.**A) Interino.**

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

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

B) Contrato de relevo.

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

Artículo 14. Clasificación profesional.

Los trabajadores de Tim Ibérica S.L. se encuadrarán en los siguientes Grupos Profesionales:

- GRUPO V: Se encuentran incluidos en este grupo los trabajadores base de inicio. Estos trabajadores, dentro del turno que les ha sido asignado, se encargan de todas las tareas de cocina, limpieza (tanto dentro de la cocina como en las salas y exteriores) reparto a domicilio, atención a los clientes (tanto en caja como en las salas y exteriores) y los trabajadores que presten sus servicios en las oficinas de la empresa.
- GRUPO IV: En dicho grupo están encuadrados los trabajadores encargados del mantenimiento de los centros de trabajo (pintura, electricidad, fontanería, oficinas...) en caso de que dicha tarea se realice por algún trabajador contratado por la empresa.
- GRUPO III: En dicho grupo están encuadrados los trabajadores que realizan principalmente la tarea de dirigir el restaurante en su turno o sustituir a los encargados en caso de ausencia del mismo, así como las designadas y especificadas. También podrán estar incluidos en este grupo trabajadores que presten sus servicios en las oficinas de la empresa.
- GRUPO II: Son los trabajadores que dirigen restaurantes que por sus características sean ajustados a este cargo. También se incluirán en este grupo aquellos responsables de algún departamento de las Oficinas que tengan trabajadores a su cargo.
- GRUPO I: En dicho grupo están encuadrados los trabajadores que asumirán la responsabilidad del restaurante y su gestión. También se incluyen en este grupo los Jefes de Departamento que presenten sus servicios en las Oficinas de la empresa.

CAPÍTULO IV

*Movilidad funcional y geográfica, ascensos y promociones***Artículo 15. Movilidad funcional.**

En materia de movilidad funcional se estará a lo previsto en el artículo 39 del ET.

Artículo 16. Movilidad geográfica.

En el supuesto de que la empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o al trabajador a otra localidad en el entorno de una misma área metropolitana, o en municipios limítrofes, o en municipios no limítrofes con una distancia máxima de 60 Km, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

Los cambios de centro en localidades de diferentes municipios no limítrofes deberán de ser preavisados con un mínimo de 7 días de antelación.

En los demás casos se considerará que existe movilidad geográfica, con las precisiones que para la misma, impone el E.T.

Artículo 17. Ascensos.

El ascenso de los trabajadores será de libre designación por la empresa, atendiendo a la formación requerida para el puesto, la experiencia demostrada en la buena gestión del personal, la dinamización de equipos y su integración, que serán elementos a tener en cuenta para la citada promoción.

CAPÍTULO V

*Tiempo de trabajo***Artículo 18. Jornada.**

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. La jornada podrá distribuirse de manera irregular tal como

previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y cualquier día de la semana (de Lunes a Domingo).

Esta distribución respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, con un máximo de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, y 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente.

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

Distribución.

Habida cuenta de las especiales características de la actividad desarrollada en Tim Ibérica S.L., la jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, podrá distribuirse a lo largo de 225 días de trabajo al año como máximo.

Semanalmente se planificará, en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida, si bien, por causa de fuerza mayor podrán ser modificados y comunicados con un preaviso inferior.

Los horarios deberán ser publicados de manera que, con una semana de antelación al momento de realización de su turno de trabajo, el trabajador pueda conocer la jornada que va a realizar.

Los cambios en el horario adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias imprevistas de otros trabajadores, así como retrasos o adelantos imprevisibles en suministros) se efectuarán preferentemente con personal voluntario.

Las horas realizadas fuera del horario djudicado se compensarán con descanso equivalente. No tendrán tal consideración los cambios efectuados por mutuo acuerdo.

Tendrá 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, o la asistencia al turno de trabajo cuando sea preciso ante inspección/auditoría de la marca Tim Hortons.

La compensación en descanso de los excesos de jornada previstos en el apartado anterior se realizará conforme a lo pactado entre la empresa y el trabajador en cada caso concreto.

Artículo 19. Descanso semanal.

El descanso semanal y cualquier otro de referencia temporal inferior, se disfrutará descansando dos días consecutivos.

La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive. En lo que se refiere a la acumulación del descanso semanal se estará a las posibilidades legales.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Las partes manifiestan su voluntad de suprimir las horas extraordinarias.

En caso de que por motivos excepcionales resultase necesaria la realización de alguna tarea imprevista y urgente, a fin de fomentar el empleo, se procederá a la contratación de nuevos trabajadores.

No obstante, si por algún motivo excepcional tuvieran que realizarse Horas extraordinarias, las partes estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y se compensarán de conformidad a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Vacaciones.

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

Las vacaciones se podrán disfrutar a lo largo de todo el año, salvo en temporada alta (periodos con mayor volumen de ventas, verano, navidad, Semana Santa, festivos locales...) pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado.

El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, teniendo en cuenta para el mismo, las especiales características de los diferentes centros de trabajo (no pudiendo establecerse vacaciones cuando se concentra el mayor volumen de venta) conforme al criterio establecido en el párrafo anterior.

En caso de que el período de vacaciones fijado en el Calendario de Vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en distinta fecha a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que les correspondiera en aplicación del artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el período de Vacaciones coincida con un proceso de incapacidad temporal por contingencias distintas de las descritas en el párrafo anterior, que imposibiliten al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural que correspondan, el trabajador

podrá disfrutarlas una vez finalice su proceso de Incapacidad siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 22. Fiestas abonables no recuperables.

Los trabajadores que presten servicios en días festivos, tendrán derecho a su compensación conforme a lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

Artículo 23. Licencias.

1. Retribuidas. El trabajador, 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.
- B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo y en los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; tres días por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a localidad situada en Provincia distinta a la del domicilio, el plazo será de cuatro días. Estos días de licencia no podrán ser acumulados con los previstos en el apartado siguiente por el mismo supuesto.
- C) Un día por traslado del domicilio habitual.
- D) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.
- E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, de conformidad a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. No retribuidas. El trabajador dispondrá de dos días de licencia no retribuida al año para asuntos propios o un día por celebración religiosa. Para su disfrute deberá preavisar, con al menos una semana de antelación a la empresa, quien podrá oponerse a la concesión si coincide con períodos de alta actividad del centro de trabajo en el que preste servicios el trabajador o el nivel de absentismo del centro impida su concesión.

Así mismo, tendrán derecho a las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es su régimen de trabajo en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. En tales casos, deberán preavisar a la empresa con una antelación, al menos, de una semana y aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en estas licencias y en otro caso se descontará de vacaciones.

CAPÍTULO VI*Régimen salarial***Artículo 24. Retribuciones.**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al importe establecido en el artículo 25 del presente convenio.

Artículo 25. Garantía Retributiva.

A partir del día 1 de agosto de 2017, y para los Grupos y Subgrupos definidos en el artículo 14 del Convenio Colectivo, la retribución mínima garantizada será la siguiente:

- Grupo V: Los trabajadores contratados a jornada completa, percibirían anualmente 11.456 euros brutos.
- Grupo IV: Los trabajadores contratados a jornada completa, percibirían anualmente 13.223 euros brutos.
- Grupo III: Los trabajadores contratados a jornada completa, percibirían anualmente 14.688 euros brutos.
- Grupo II: Los trabajadores contratados a jornada completa, percibirían anualmente 16.688 euros brutos.
- Grupo I: Los trabajadores contratados a jornada completa, percibirían anualmente 18.597 euros brutos.

Artículo 26. Pagas extraordinarias.

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán en doce pagas del mismo importe, acordando ambas partes el prorrateo de las dos pagas extraordinarias para todos los trabajadores.

Artículo 27. Revisión salarial.

El salario pactado en el presente Convenio, tendrá anualmente desde enero de 2018 una subida salarial del 0,5%.

Para aquellos trabajadores cuyo salario anual sea superior al establecido en este convenio, el incremento salarial se aplicará únicamente sobre salario base. Esto es, dicho incremento no impactará sobre los conceptos salariales restantes.

Artículo 28. Complementos por Nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas, y que pertenezcan al Grupo V y IV percibirán en concepto de nocturnidad un 2 % sobre su salario base. Mientras que los trabajadores que pertenezcan al Grupo III, II y I percibirán en concepto de nocturnidad un 1 % sobre su salario base.

CAPÍTULO VII

*Conciliación de la vida laboral y familiar***Artículo 29. Protección de la vida familiar.**

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

II. Lactancia: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Esta ausencia se podrá compensar con reducción de media hora, bien al inicio o bien al final de la jornada laboral.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá acumularlo mediante el disfrute en jornadas completas que se fijan en dieciocho días naturales para los contratos a tiempo completo o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial, siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el periodo de descanso por maternidad y se preavise con una antelación de quince días a la reincorporación tras dicho descanso.

III. Maternidad: Los trabajadores y trabajadoras en baja por maternidad podrán juntar tal período 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 discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

VI. Suspensión del contrato por maternidad o adopción:

- a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.
- b) En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.
- c) Los trabajadores/as tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excedencia por maternidad.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre y la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

VII. Todos aquellos trabajadores que tenga hijos menores de 8 años, tendrán derecho a disfrutar descanso un fin de semana al trimestre y un sábado o domingo cada mes a elección de la empresa.

Artículo 30. Excedencias.

A.– Excedencias Especiales:

A.1.– POR CUIDADO DE HIJOS: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

A.2.– POR CUIDADO DE FAMILIARES: Tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años en los términos legalmente previstos aquellos trabajadores que necesiten atender al cuidado de un familiar (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

A.3.– POR DEFUNCIÓN: Tendrán derecho a un período de excedencia con duración mínima de tres meses y máxima de un año, aquellos trabajadores indefinidos cuyos cónyuges, padres o hijos hayan fallecido en circunstancias excepcionales y que acrediten documentalmente las consecuencias derivadas de dicha situación.

A.4.– POR ESTUDIOS: Se reconoce el derecho del trabajador con al menos un año de antigüedad, a solicitar una excedencia especial para cursar estudios en centros profesionales y en disciplinas relacionadas directamente con la actividad de la empresa, por un tiempo no inferior a tres meses, ni superior a nueve meses, con reserva de puesto de trabajo.

B. Si dos o más trabajadores de la empresa generasen el derecho comprendido en los apartados A1, A2 o A3 del presente artículo, por el mismo sujeto causante, la empresa, por razones justificadas de funcionamiento, podrá limitar su ejercicio simultáneo.

C. 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.

D. En los casos contemplados en los apartados A.1 y A.2, de este artículo, el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, debiendo ser convocado por la empresa. 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.

E. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La voluntaria, se reconocerá a trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa y la duración de dicha excedencia deberá ser como mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

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.

F. El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

G. Las peticiones de excedencia deberán solicitarse por escrito con un mínimo de 30 días de antelación a la fecha de inicio de la excedencia.

La empresa deberá contestar por escrito a dicha solicitud en el plazo máximo de un mes.

H. El trabajador que no solicite su reincorporación con al menos 30 días de antelación a la terminación de su excedencia, perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.

I. Para solicitar una excedencia 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.

J. 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.

K. La excedencia tendrá vigencia durante el plazo solicitado, no pudiendo reincorporarse el trabajador hasta que haya finalizado su vigencia íntegra salvo acuerdo entre las partes.

Así mismo, ambas partes de común acuerdo podrán prorrogar la duración de la excedencia reconocida.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 31. Faltas y Sanciones de los trabajadores

En lo referente a faltas y sanciones, se estará al contenido del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, vigente en cada momento.

CAPÍTULO IX

Condiciones sociales

Artículo 32. Ausencias y Absentismo.

En los supuestos de Absentismo por enfermedad o por cualquier otro motivo particular, el trabajador ha de avisar a su encargado antes del inicio de su jornada de trabajo, a fin de que este pueda reorganizar el turno de trabajo.

Artículo 33. Prendas de trabajo.

I. A los trabajadores 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. No se considera uniforme aquellas prendas que sean de uso general y se entiendan como forma correcta de vestir común exigible.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, 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.

III. Los trabajadores vienen obligados 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.

IV. Los trabajadores vienen obligados a utilizar calzado de seguridad, con la homologación correspondiente.

En la actualidad dicho calzado debe ser con suela antideslizante, estando la empresa obligada abonar a los trabajadores el valor del mismo que, según el proveedor de la empresa, queda establecido actualmente en veinticinco euros anuales, prorrateados en las nóminas mensuales. El precio del calzado se actualizará anualmente en caso de que el proveedor modifique su precio.

Artículo 34. Seguro de accidentes.

I. La empresa suscribirá un seguro Colectivo de accidentes, por importe de 21.000 euros hasta final del año 2018.

En el año 2019, el importe de este seguro será de 22.000 euros.

En el año 2020, el importe de este seguro será de 23.000 euros.

II. Dicho seguro, cubrirá las siguientes contingencias:

- Fallecimiento del trabajador derivado de accidente de trabajo
- Que el trabajador sea declarado en situación de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo
- Que el trabajador sea declarado en situación de Gran invalidez derivada de accidente de trabajo

III. El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho Seguro. Si así no lo hiciera, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

CAPÍTULO X

Órganos de interpretación y control

Artículo 35. Comisión Mixta Paritaria de interpretación y control.

Las Comisión Mixta Paritaria, entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

1. Está formada, por dos miembros de la comisión negociadora en representación de los trabajadores y dos miembros en representación de la Dirección de la empresa. Igualmente se eligen otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

2. Ambas partes pueden ser asistidas por el asesor que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

3. La Comisión elige de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario. Este cargo 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 rige por su Reglamento de funcionamiento.

Esta Comisión mixta, además de las funciones que expresamente se han manifestado en el presente convenio, se encargará de:

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de 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, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Seguridad y salud laboral

Serán de aplicación las leyes vigentes en cada momento en Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, que tengan relación o sean vinculantes con el sector de la hostelería.

Los trabajadores se comprometen a cumplir dichas leyes, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales del 8 de noviembre y en sus disposiciones de desarrollo complementario, así como todas las normas, medidas preventivas o actuaciones especiales, establecidas por los Servicios de Prevención, Propio y Ajenos, de la empresa.

La empresa garantiza a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos de su trabajo. El Servicio de Prevención encargado de la Vigilancia de la

Salud, realizará los reconocimientos médicos con una periodicidad máxima de tres años, será específico para cada puesto de trabajo y gratuito para todos los trabajadores, siguiendo los criterios que establezca el propio Servicio de Prevención.

La empresa dispondrá en todos sus centros de trabajo de la evaluación de riesgos y de su correspondiente planificación de la actividad preventiva.

Las evaluaciones de riesgo y la información de riesgos que se entrega a todos los trabajadores, se irá actualizando en función de cambios en los procesos productivos, compras de nuevas herramientas o equipos de trabajo y por inspecciones técnicas tras accidentes laborales.

Las evaluaciones de riesgo contendrán necesariamente un análisis de las condiciones de trabajo, tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial, como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo.

En los análisis de las condiciones de trabajo colaborarán los delegados de prevención, previa coordinación con el Servicio de Prevención de la empresa.

Todos los trabajadores tienen la obligación de colaborar en las investigaciones de los accidentes que hayan sufrido o en aquellos en los que su testimonio sea determinante en la investigación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual

Se elaborará un Protocolo para el tratamiento de situaciones de Acoso respecto a las situaciones de acoso moral y / o sexual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Empleo

La empresa se compromete durante la vigencia del convenio a incrementar el número de trabajadores manteniendo además el mismo porcentaje de trabajadores fijos que por media ponderada anual tiene en la actualidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Plan de igualdad

Las partes firmantes del presente convenio regularán las relaciones laborales siguiendo los principios de participación y respeto a la igualdad de género.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Procedimiento para solventar las discrepancias a que se refiere el apartado c) del Artículo 85.3 del E.T.

En el caso de que, durante la vigencia del Convenio y de las normas referidas, se produjeran discrepancias en orden a la negociación de las modificaciones sustanciales de trabajo previstas en el artículo 41.6 del E.T, o de la inaplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, la Comisión Mixta prevista en el artículo 37 del presente Convenio actuará conforme a lo previsto.

(03/29.445/18)

