

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Restaurants Madrid Ang, S. L. U. (código número 28102002012018).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Restaurants Madrid Ang, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 12 de noviembre de 2021, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 30 de marzo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ESTAURANTS MADRID ANG SLU**2022-2026****CAPÍTULO 1***ÁMBITO, VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA***ARTÍCULO 1****ÁMBITO FUNCIONAL Y GEOGRÁFICO**

El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa, y afectará a los trabajadores/as que presten servicios en la empresa RESTAURANTS MADRID ANG SLU que se encuentra ubicada en la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 2**ÁMBITO PERSONAL**

Este Convenio ha sido negociado entre la representación de la empresa RESTAURANTS MADRID ANG, S.L. y los representantes legales de los trabajadores de la misma, y es de aplicación a todos los trabajadores/as vinculados a la empresa por una relación laboral común con categorías comprendidas en los Niveles Salariales descritos en el Artículo 29.

No será de aplicación a las personas vinculadas por cualquiera de las relaciones laborales de carácter especial que se describen en el Artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 3**VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y PUBLICIDAD DEL CONVENIO**

Las partes firmantes acuerdan que el contenido del presente texto entrará en vigor desde el 1 de enero de 2022, y tendrá una duración de cinco años, por lo que concluirá el día 31 de diciembre de 2026, con independencia del día de publicación del texto en el Boletín Oficial correspondiente.

El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por sucesivos períodos de una anualidad si no es objeto de denuncia por cualquiera de las partes, para su rescisión o para su revisión. La denuncia, que siempre deberá ser comunicada a la otra parte, deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO 2*PRELACIÓN DE NORMAS, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD***ARTÍCULO 4****PRELACIÓN DE NORMAS**

Las normas que regularán las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores/as serán, en primer lugar y con carácter preferente, las contenidas en este Convenio Colectivo de empresa en aquellas materias en las que el Artículo 84.2º del ET establece que el Convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa.

En las demás materias, así como en lo no previsto, serán de aplicación el Convenio Colectivo del sector de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad de Madrid, el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación general.

ARTÍCULO 5**COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

Las condiciones pactadas compensan y absorben las existentes en la empresa a la entrada en vigor de este Convenio, en su conjunto y en cómputo anual.

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto, y en cómputo anual desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, compensarán y absorberán las existentes, cualquiera que sea la clase, naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor.

CAPÍTULO 3

COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 6

COMISIÓN PARITARIA

Este Convenio ha sido negociado por una parte por la representación legal de los trabajadores/as de la empresa y por la otra por la representación de la empresa.

1. La Comisión Paritaria prevista en el Artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesta por 3 miembros por parte de la representación social y el mismo número por la representación empresarial.

2. Los miembros nombrados por la representación social, así como sus sustitutos, serán elegidos necesariamente entre los integrantes de la representación legal de los trabajadores.

3. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que le asigna la legislación vigente, y, especialmente, las de seguimiento, vigilancia e interpretación del Convenio. Concretamente se encomienda a la Comisión Paritaria: la interpretación del Convenio, la mediación, la conciliación, y, en su caso, el arbitraje, en las cuestiones que ambas partes sometan a su decisión y la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras cuestiones que, de común acuerdo, le sean conferidas por las partes, o se deduzcan de lo establecido en el texto articulado del Convenio.

4. La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple.

5. Para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de aquellas condiciones de trabajo, diferentes a las salariales se procederá según el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, y transcurrido el plazo de un mes, ambas partes se someterán a los procedimientos de mediación y arbitraje del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO 4

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

ARTÍCULO 7

ESTRUCTURA DE LAS RETRIBUCIONES

La retribución del trabajador vendrá constituida por las siguientes percepciones salariales y extra salariales, en los términos establecidos para cada una de ellas en el presente capítulo y en las tablas anexas:

CONCEPTOS COMUNES

SALARIO BASE

PAGAS EXTRAORDINARIAS

PLUS CONVENIO (EXTINTO PLUS TRANSPORTE)

MANUTENCION

CONCEPTOS ESPECÍFICOS

COMPLEMENTO INDIVIDUAL

VARIABLE POR VENTAS

PRIMA IVE

NOCTURNIDAD

COMPLEMENTO POR PERMANENCIA

ARTÍCULO 8**AUMENTO Y REVALORIZACIÓN DE LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS DEL CONVENIO**

Las retribuciones que se pactan para todos los trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio Colectivo, consistirán en un salario base, más los pluses y conceptos que se establecen y definen a continuación, en las cuantías señaladas en las tablas salariales que figuran en el Anexo.

Se acuerda una subida salarial sobre el salario base, prorrateada de pagas extras, plus convenio y manutención con el siguiente escalado:

- Para el año 2023 el 1.00% sobre las tablas de 2022
- Para el año 2024 el 1.00% sobre las tablas de 2023
- Para el año 2025 el 1.25% sobre las tablas de 2024
- Para el año 2026 el 1.50% sobre las tablas de 2025

ARTÍCULO 9**SALARIO BASE**

El salario base del Convenio retribuye la prestación de trabajo convenida a actividad normal y en jornada completa de trabajo, así como los descansos semanales, festivos y vacaciones. Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial percibirán este concepto en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

El salario base será el que se indica en la tabla salarial del anexo para cada nivel profesional, y se fijará su importe en valor mensual, con independencia de los días naturales de cada mes.

ARTÍCULO 10**PAGAS EXTRAORDINARIAS**

La empresa abonará a los trabajadores/as a su servicio una paga extraordinaria de verano y otra de Navidad, a razón de una mensualidad de salario base por cada una de ellas.

Los representantes de los trabajadores/as y la representación legal de la empresa, han convenido que las mencionadas pagas se perciban prorrateadas en 12 meses.

Las referidas pagas se devengarán por anualidades; a efectos del devengo se considerará que la paga extraordinaria de verano comprende del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, y para la de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las pagas extraordinarias no sufrirán detracción alguna por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal.

ARTÍCULO 11**PLUS CONVENIO (EXTINTO PLUS TRANSPORTE)**

Con efectos desde la publicación del presente Convenio Colectivo se suprime y se deja sin efecto el plus transporte regulado en el artículo 11 del anterior Convenio Colectivo.

A partir del día de la publicación del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores/as tendrán derecho a un plus convenio que sustituye al antiguo plus transporte, cuya cuantía y condiciones de devengo dependen de cuando iniciaran su relación laboral en la empresa, antes o después de la publicación del Convenio Colectivo.

1.- Trabajadores/as que a fecha de la publicación del convenio mantenían relación laboral con la Empresa

Las condiciones de devengo y cuantía del nuevo plus convenio serán idénticas que las establecidas en el anterior Convenio Colectivo al regular el extinto plus transporte.

Dicho complemento no será compensable ni absorbible y se actualizará en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios del presente Convenio Colectivo.

2.- Trabajadores/as que inicien su relación laboral con posterioridad a la fecha de publicación del Convenio Colectivo.

Percibirán el nuevo plus convenio cuya cuantía mensual será idéntica a la del extinto plus transporte, pero se devengará en todos los casos de forma proporcional a la jornada trabajada y no se abonará en gratificaciones extraordinarias y, en su caso, en el complemento de permanencia. El importe mensual del plus convenio tiene como base los días laborables, por lo que el equivalente podrá deducirse por las empresas los días en que el trabajador falte a su puesto de trabajo, excepto si se trata de las licencias retribuidas del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores o fiestas abonables.

Dicho complemento no será compensable ni absorbible y se actualizará en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios del presente convenio colectivo. Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, en todo caso, no verán reducido proporcionalmente este plus los trabajadores/as que se encuentren en situación de reducción de jornada en los supuestos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La cuantía del plus convenio será la establecida en las tablas salariales anexas.

ARTÍCULO 12

MANUTENCION

Esta retribución en especie consiste en facilitar comida al trabajador/a en el centro de trabajo en que esté adscrito, cuando coincida su turno de trabajo con el horario de servicio de la comida y cena al personal. Para ello, la empresa establecerá diversas franjas horarias de comida y cena del personal, teniendo en cuenta las particularidades de cada centro de trabajo.

En ningún caso las comidas ofrecidas por la empresa pueden substituirse por su compensación en metálico.

No obstante, y al tratarse de una retribución en especie, y a efectos de tributación y cotización a la Seguridad Social, se establece la cuantía diaria y por dos comidas que se indica en la tabla salarial del Anexo para el supuesto de un trabajador/a que disfruta la comida y cena diarias ofrecidas, y que será proporcional a las comidas realizadas durante su día de trabajo.

ARTÍCULO 13

COMPLEMENTO INDIVIDUAL

Con independencia de las condiciones retributivas de carácter general previstas para todos los trabajadores/as, la empresa podrá conceder individualmente un complemento retributivo aplicable a los trabajadores/as adscritos a los niveles retributivos I, II y III, que tendrá en todo caso naturaleza absorbible, en atención a las circunstancias personales del trabajador, a las cualidades específicas de su desempeño, a las condiciones que concurren en el puesto de trabajo asignado, a la responsabilidad del cargo, o bien, en función de cualquier otra circunstancia que la empresa considere adecuado retribuir diferenciadamente.

En todo caso, y por medio de pacto individual, se fijará la cuantía del complemento, la forma de calcularlo, su vigencia temporal, la cadencia de su devengo, los conceptos en cuyo cálculo repercuta, así como, su naturaleza en todo caso absorbible y cualquier otra condición a la que pueda estar sujeta su concesión.

Este complemento individual figurará en el recibo de salarios bajo la denominación de complemento individual, y su cuantía mensual bruta máxima es la que se indica, para cada nivel profesional, en el anexo de la tabla salarial.

ARTÍCULO 14

VARIABLE POR VENTAS

Los trabajadores/as incluidos en el nivel I y en el nivel II, recibirán un incentivo variable mensual por su contribución a la consecución del objetivo de ventas, consistente en un porcentaje sobre los conceptos de salario base, prorrate de pagas extraordinarias y complemento individual.

Dicho incentivo se cobrará en función de la facturación mensual del centro de trabajo en el que prestan sus servicios, y la cuantía económica del mismo irá en función del grado de consecución del objetivo de ventas.

La reglamentación y la normativa para devengar el variable se regulará anualmente por la empresa y se comunicará a los trabajadores en el mes de febrero de cada año, entrando en vigor dicha reglamentación el 1 de abril del año correspondiente.

Al tratarse de un variable que se obtiene por la contribución del trabajador a la consecución de ventas del mes, está sujeto a las condiciones particulares que se establecen a continuación:

- La liquidación del variable por ventas se hará a mes vencido, no siendo acumulable a otro período.
- Se percibirá el porcentaje correspondiente aun estando de vacaciones o de permiso y, también en el caso de baja laboral derivada de accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo.
- En caso de baja laboral derivada de accidente de trabajo “in itinere” de más de siete días de duración, o de baja laboral derivada de enfermedad común de más de tres días de duración, no se percibirá el variable.
- Ante cualquier falta laboral del trabajador de cualquier índole, advertida o sancionada por escrito, éste automáticamente pierde el derecho al variable correspondiente al mes en que se haya cometido la falta.
- Si el trabajador causara baja en la empresa durante el mes por cualquier motivo, el variable será 0%.

Este variable por ventas se implementará como se ha definido a partir del 1 de Enero de 2023, no siendo aplicable este concepto en el ejercicio 2022.

ARTÍCULO 15

PRIMA IVE

Se regula la PRIMA IVE, como INDICADOR DE VALORACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO. Se trata de una retribución variable creada unilateralmente por la empresa, de valoración mensual, para el conjunto de todos los trabajadores/as de los niveles retributivos I, II, III y IV, con el objetivo de premiar el interés de los mismos en el correcto desempeño de sus funciones para la consecución de un funcionamiento óptimo de su centro de trabajo.

Su cantidad máxima, para jornada completa, es la reflejada en las tablas salariales anexas al presente Convenio Colectivo.

El reparto de esta prima será lineal para todos los trabajadores del centro de trabajo de los niveles anteriormente citados, sin perjuicio de que los contratados a tiempo parcial, la perciban en proporción a la jornada efectivamente realizada.

Al tratarse de una prima que se obtiene por la contribución del trabajador al funcionamiento óptimo de su centro de trabajo, está sujeta a las condiciones particulares que se establecen a continuación:

- La liquidación de la prima se hará a mes vencido, no siendo acumulable a otro período.
- Se percibirá el porcentaje correspondiente aun estando de vacaciones o de permiso y, también en el caso de baja laboral derivada de accidente de trabajo ocurrido en el centro de trabajo.
- En caso de baja laboral derivada de accidente de trabajo “in itinere” de más de siete días de duración, o de baja laboral derivada de enfermedad común de más de tres días de duración, no se percibirá la prima.
- Ante cualquier falta laboral del trabajador de cualquier índole, advertida o sancionada por escrito, éste automáticamente pierde el derecho a la prima correspondiente al mes en que se haya cometido la falta.
- Si el trabajador causara baja en la empresa durante el mes por cualquier motivo, la prima será 0.

Atendida la naturaleza complementaria de esta retribución, las decisiones de la empresa en la fijación colectiva de este indicador de valoración del establecimiento, se ajustarán a las normas establecidas y publicadas al respecto en el mes de febrero de cada año, entrando en vigor dicha reglamentación el 1 de abril del año correspondiente.

ARTÍCULO 16**HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias se regularán de conformidad con lo establecido en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas, mediante su retribución económica, o bien mediante la concesión de tiempo de descanso equivalente en otros días laborables. La regularización completa de las horas extras a compensar, deberá producirse necesariamente y en forma completa dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su realización.

Cuando las horas extraordinarias sean compensadas mediante retribución económica, el precio de las mismas será el mismo que el de la hora ordinaria.

A las horas extraordinarias realizadas en las circunstancias excepcionales contempladas en el Artículo 47 del RD 2001/83 de 28 de Julio sobre regulación de jornadas de trabajo, jornadas especiales y descansos, les serán aplicables las disposiciones del mismo.

ARTÍCULO 17**NOCTURNIDAD**

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 36 del ET , se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana

Las horas de trabajo que se realicen entre las 22:00 horas y las 24:00 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 1 % sobre el salario base.

Las horas de trabajo que se realicen entre las 24:00 horas y las 6:00 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 7% sobre el salario base.

ARTÍCULO 18**COMPLEMENTO POR PERMANENCIA**

Los trabajadores/as que tuvieran 60 años de edad o más, con una antigüedad en la empresa o reconocida por esta de, al menos 15 años, percibirán un complemento anual, que se abonará completo, consistente en una mensualidad y media que se abonará en el mes de marzo de cada año.

Sí el trabajador/a en el año natural reuniera los requisitos de edad y antigüedad en la empresa con posterioridad al mes de marzo de cada año en curso, igualmente le será abonado dicho complemento, con cargo a dicho año. El devengo de este complemento, una vez cumplidos los requisitos anteriormente citados, está determinado por el hecho de que el trabajador/a cumpla la edad dentro del año de que se trate, lo que le dará derecho a percibirlo completo. El derecho al abono completo del complemento de permanencia nace el 1 de enero del año en que el trabajador/a cumpla la edad exigida sin perjuicio que el pago se realice en el mes de marzo de dicho año.

La mensualidad y media del complemento de este artículo vendrá constituida por el salario base establecido en tablas salariales del presente Convenio Colectivo.

No se puede descontar el importe de este complemento de la liquidación a la que tenga derecho el trabajador/a por cese o suspensión del contrato ya que no se considera paga extraordinaria.

ARTÍCULO 19**PAGO DE LAS RETRIBUCIONES**

El pago de las retribuciones se efectuará como máximo el día 5 del mes siguiente al devengo de las retribuciones mensuales, por medio de transferencia a la cuenta corriente designada por el trabajador/a.

Las retribuciones que se fijan en este Convenio se entenderán siempre brutas, y estarán sujetas a las retenciones que correspondan en cada momento por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y la cuota obrera del Régimen General de la Seguridad Social.

La empresa pondrá a disposición de cada trabajador/a el recibo de salarios, con el detalle de sus percepciones y de las retenciones practicadas.

CAPÍTULO 5

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 20

PERÍODO DE PRUEBA

El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

	INDEFINIDOS FIJOS	DURACIÓN DETERMINADA SUPERIOR A 3 MESES	DURACIÓN DETERMINADA DE HASTA TRES MESES DE DURACIÓN
NIVELES I Y II	90 DÍAS	75 DÍAS	60 DÍAS
NIVELES III, IV y V	60 DÍAS	45 DÍAS	30 DÍAS

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

Durante el período de prueba ambas partes podrán desistir de la relación laboral, comunicándolo a la otra.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que puedan concurrir durante el período de prueba, no interrumpirán su cómputo.

ARTÍCULO 21

CONTRATACIÓN

La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o disposiciones de general aplicación.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, las cuales han de ser inferiores a la jornada de un trabajador/a a tiempo completo comparable, según lo regulado en el Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las trabajadoras/as contratadas a tiempo completo, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza del contrato.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve una jornada inferior diaria a la de las trabajadoras/as a tiempo completo, cuando sea inferior a cuatro horas, deberá realizarse en jornada continuada.

Los contratos a tiempo parcial podrán ser de duración determinada o indefinida.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el Apartado 5 del Artículo 12 del Estatuto de los trabajadores. En todo caso la suma de las horas ordinarias y complementarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial; y todo ello independientemente de los pactos novatorios de modificación de jornada que puedan suscribirse libremente entre el empresario y el trabajador/a.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- La empresa podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. El pacto sobre horas complementarias se acordará en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa. Se establece en el presente Convenio

que el número de horas complementarias pactadas, en ningún caso, podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

- d) El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 1 día.
- e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador/a, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - 1. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores
 - 2. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - 3. Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- f) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador/a a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).
- g) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos legales.
- h) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

ARTÍCULO 22

ROPA DE TRABAJO

La empresa dispondrá y facilitará la uniformidad de los trabajadores/as que presten servicios al público en sus establecimientos.

La utilización de las prendas se circunscribirá a la jornada de trabajo en la empresa.

El cuidado, lavado y planchado de las prendas será responsabilidad de cada trabajador/a, debiendo mantenerlas siempre en buen estado de presentación.

La renovación de las prendas se efectuará con la periodicidad que exija su estado de presentación o su desgaste.

La correcta utilización del uniforme constituye una obligación laboral cuyo incumplimiento puede ser objeto de sanción disciplinaria.

Los trabajadores/as que cesen en la prestación de sus servicios deberán devolver las prendas que, en su caso, hayan recibido, y en el supuesto de no hacerlo, les será descontada de su liquidación final el coste de la prenda al precio de su adquisición.

ARTÍCULO 23

CESES

Los trabajadores/as que decidan cesar voluntariamente en la prestación de sus servicios, después de superar el período de prueba, deberán comunicarlo a la empresa por escrito con una antelación mínima de:

- 60 días: trabajadores/as niveles I y II.
- 15 días: trabajadores/as niveles III, IV y V.

El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que el trabajador/a sea eximido del preaviso por la empresa, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir dicho plazo.

Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador/a.

ARTÍCULO 24**JORNADA**

La jornada máxima anual será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, equivalente a jornadas de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo.

ARTÍCULO 25**HORARIOS BÁSICOS, CALENDARIO, CÓMPUTO DE LA JORNADA, DESCANSOS Y DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA**

El régimen de trabajo se estructurará básicamente en jornadas diarias de ocho horas y por medio de turnos de trabajo que cubran todo el tiempo en que el establecimiento esté abierto al público

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 5 horas, se dispondrá de un descanso de 30 minutos. Este período de descanso no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Si la jornada es a turno partido, habrá como mínimo 1.5 horas entre ambos turnos.

En los contratos de jornada completa, el turno mínimo de trabajo será de 3 horas.

Atendida la variabilidad de las necesidades de atención al público en cada establecimiento, por razones de estacionalidad, concurrencia de festividades, etc., no es posible prefijar anualmente un calendario anual, la distribución de horarios, los turnos, las fiestas y los descansos y, por ello, el calendario laboral quedará circunscrito a la planificación de las vacaciones en la forma que se expone en el Artículo 26.

La distribución de horarios, turnos, fiestas y descansos se efectuará por la Dirección de cada establecimiento con la periodicidad necesaria, y podrá ser objeto de las variaciones que requiera en cada momento la atención de las necesidades del centro. A este fin, la Dirección del centro expondrá en el tablón de anuncios la distribución de horarios, turnos, fiestas y descansos, así como las variaciones que se vayan produciendo en el curso del año, las cuales se anunciarán con una antelación mínima de siete días, siendo revisables por circunstancias de la actividad, y se podrán enviar a los trabajadores/as mediante herramientas telemáticas, entregando copia a los que la soliciten.

Cada centro conservará las plantillas de distribución de horarios, turnos, fiestas y descansos de los doce meses anteriores, que estarán a disposición de los representantes de los trabajadores/as y del trabajador/a que lo solicite.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos. No obstante, y en los supuestos de concurrencia de causas organizativas o productivas debidamente acreditadas por la empresa, de mutuo acuerdo podrá acordarse el descanso semanal de un día durante una semana, compensándose con un descanso semanal de tres días durante la semana inmediatamente posterior, o acordarse, de mutuo acuerdo, cualquier otra distribución.

La jornada se iniciará con la presencia efectiva del trabajador en su puesto, debidamente uniformado, si es el caso, a la hora señalada para el inicio. Éste deberá permanecer en el mismo hasta la hora fijada para su finalización. Cuando la empresa disponga de medios técnicos de control de presencia, el trabajador fichará adecuadamente.

Si no se pudieran atender las necesidades de atención al público en un centro de trabajo, por concurrir circunstancias previsibles o no previsibles, que rebasen las posibilidades horarias de los trabajadores del centro, y para mantener la calidad en el servicio al cliente, la empresa quedará facultada para acordar la distribución irregular de la jornada, al amparo del Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha distribución irregular consistirá en la prolongación de la jornada ordinaria, en la disminución de la misma en períodos de menor actividad, o bien en la habilitación, como día laborable, de uno de los dos días habituales del descanso semanal.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso previstos en la ley y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La empresa podrá distribuir de manera irregular el diez por ciento de la jornada de trabajo, durante cada trimestre.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de tres meses desde que se produzcan.

La bolsa de horas recogerá los saldos de horas a favor del trabajador o de la empresa para su posterior compensación.

Dicha compensación horaria se negociará atendiendo el interés de cada trabajador, acumulándolo, si es posible, a los descansos semanales, de forma que se pueda alcanzar un periodo completo de descanso de varios días consecutivos.

ARTÍCULO 26

VACACIONES

El periodo de vacaciones anuales será de 30 días naturales.

En el caso de los trabajadores con contrato fijo, 15 días de vacaciones los elegirá el trabajador/a, y los 15 restantes los fijará la empresa en función de las necesidades de la misma.

El personal temporal tendrá derecho a los días de vacaciones proporcionales al tiempo efectivamente trabajado, y los días de vacaciones serán asignados, preferentemente, al finalizar el periodo de contrato.

Como máximo en el mes de febrero de cada año se fijará el calendario con las vacaciones escogidas por los trabajadores y la empresa. Las vacaciones fijadas por la empresa podrán ser revisadas y modificadas, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la misma, y se disfrutarán en periodos mínimos de 7 días, informando al trabajador con la antelación suficiente.

Las vacaciones no se acumularán de año en año, por lo que se disfrutarán preferiblemente dentro de cada año natural pudiéndose alargar el periodo de disfrute hasta el treinta y uno del mes de enero del año siguiente.

Las personas de más rango en la empresa, tendrán preferencia en el momento de escoger los periodos vacacionales y en el caso de coincidencia en la elección, tendrá prioridad el trabajador/a más antiguo. En el caso de que en un centro de trabajo haya varias personas con la misma antigüedad y rango, se solicitarán las vacaciones por turno rotativo. En caso de que fuera necesario, el Director del centro de trabajo tomará la última decisión, en casos de igualdad de circunstancias.

En los centros de trabajo, los trabajadores/as de los niveles I y II, no podrán disfrutar de su periodo vacacional de modo simultáneo, siendo siempre imprescindible al menos la presencia de dos de ellos para el adecuado funcionamiento del centro.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una 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.

ARTÍCULO 27

FESTIVOS NO RECUPERABLES

Cuando las fiestas no recuperables no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, el trabajador/a tendrá derecho a ser compensado de alguna de las siguientes formas, una vez la fiesta se haya devengado y no antes:

- A disfrutarlas en otra fecha.
- A que la empresa le abone el 175 % del valor de la hora ordinaria de trabajo de acuerdo con las tablas salariales vigentes en ese momento, sin disfrutarlas en otra fecha.

Esta decisión se consensuará entre la empresa y el trabajador/a, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de cada momento.

En el supuesto que se opte como método de compensación por el disfrute en otra fecha, estos festivos se incluirán en una bolsa de festivos, que deberán ser disfrutados en un período máximo de tres meses.

Las anteriores reglas no se aplicarán en el caso de que los festivos coincidan con el período de vacaciones o con periodos IT, en cuyo caso, quedarán absorbidos.

En el caso de que las fiestas no recuperables se disfruten de forma continuada, la empresa respetará el descanso semanal, acumulando el mismo al número de fiestas.

ARTÍCULO 28

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

En materia de permisos será de aplicación lo dispuesto con carácter general en el Artículo 37.3º del Estatuto de los Trabajadores.

Las excedencias se regularán por las normas establecidas en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO 6

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 29

CLASIFICACIÓN FUNCIONAL DEL PERSONAL

GRUPOS PROFESIONALES

Se entiende por grupo profesional aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a de las áreas funcionales que se describen en este mismo artículo.

1. Los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se clasificarán en dos grupos profesionales cuyas definiciones son las que siguen:

GRUPO PROFESIONAL 1

Se integran en este grupo profesional quienes, estando incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, estén vinculados directamente con la actividad de la Empresa, y que desempeñen funciones o trabajos de dirección, ejecutivas, de coordinación o de asesoramiento técnico o profesional, para los que sea necesario ostentar una titulación universitaria o equivalente, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos en base a una acreditada experiencia.

Dentro de este grupo profesional se incluyen las siguientes categorías profesionales, equivalentes entre sí a los efectos del Artículo 22 y 39 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO

Puesto de trabajo de carácter directivo, operativo y de gestión, con un marcado perfil operativo sobre la actividad diaria del local, cuya misión es:

Garantizar de forma permanente los aspectos básicos de funcionamiento del local, mediante:

- Los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra Manera de Trabajar), recogidos en el Manual de operaciones (BAO)
- La calidad del producto y de los platos definidos siguiendo las fichas técnicas
- El estilo propio de servicio llamado SENT
- La calidad de la actividad diaria recibida por los clientes

Ostenta competencias para dirigir, supervisar y gestionar el establecimiento que le ha sido asignado, aportando criterio propio y buscando la mejora continuada de los resultados tanto,

cuantitativos, como cualitativos dentro de la estrategia establecida por la compañía, y de modo coordinado con su superior.

JEFE DE SALA

Puesto de trabajo de carácter operativo y de gestión, con responsabilidades directas sobre el servicio a los clientes, cuya misión es:

Dirigir la actividad diaria de la sala, mediante:

- Los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO)
- El estilo propio de servicio llamado SENT

Ostenta competencias para organizar los recursos humanos, la calidad y la formación de los mismos y para potenciar las ventas a los clientes.

JEFE DE COCINA – XEF

Puesto de trabajo de carácter operativo y de gestión, con responsabilidad sobre el producto acabado, cuya misión es:

Dirigir la actividad diaria de la cocina, mediante:

- Los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO)
- La calidad del producto y de los platos definidos siguiendo las fichas técnicas

Ostenta competencias para organizar los recursos humanos, la calidad y la formación de los mismos, para elaborar el producto final consumido por los clientes con total garantía de seguridad alimentaria y para garantizar la calidad de las materias primas y formatos definidos por la compañía para su centro.

ENCARGADO DE SALA

Puesto de trabajo de carácter operativo y técnico cuya misión es dirigir y coordinar el área del local que le corresponde en su turno (barra, sala, terraza, ...) y controlar que se cumplan todas las condiciones necesarias para el buen funcionamiento del comedor del local (apertura, funcionamiento y cierre), con la finalidad de alcanzar la satisfacción y fidelización del cliente, mediante:

- La gestión del personal
- La distribución de rangos y tareas entre el personal a su cargo
- La correcta gestión de los recursos materiales
- Los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO)
- El estilo propio de servicio llamado SENT
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores

ENCARGADO DE COCINA

Puesto de trabajo de carácter operativo y técnico cuya misión es conseguir un correcto servicio en la cocina y en la elaboración de los platos a servir al cliente durante su turno horario, y gestionar y coordinar la operativa de la cocina para alcanzar un óptimo nivel en la calidad del producto final ofrecido al cliente, para conseguir su satisfacción y fidelización, mediante:

- La gestión del personal a su cargo
- La correcta gestión de los recursos materiales
- Los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO)
- La calidad del producto y de los platos definidos siguiendo las fichas técnicas
- La puesta en práctica de las directrices marcadas sus superiores

GRUPO PROFESIONAL 2

Se integran en este grupo profesional el resto de trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Los trabajadores integrados en este grupo profesional podrán llevar a cabo ciertas funcionalidades específicas como las de responsable de mantenimiento, almacenero, group manager o cualquier otra que pueda establecerse en el futuro para una mejor organización de la empresa.

Dentro de este grupo profesional se distribuyen las categorías profesionales que se detallarán a continuación, equivalentes entre sí a los efectos del Artículo 22 y 39 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAMARERO

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es la atención y servicio directo al cliente con la finalidad de alcanzar la correcta atención, satisfacción y fidelización del mismo, mediante:

- El seguimiento de los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO) y de la calidad del servicio (SENT), establecidos por la compañía
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores

COCINERO

Puesto de trabajo de carácter operativo, cuya misión es preparar y elaborar los platos de cocina, velando por la calidad de producto marcada por la empresa con la finalidad de alcanzar un óptimo nivel de calidad del producto final ofrecido al cliente, para conseguir su satisfacción y fidelización, mediante:

- El seguimiento los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO), así como de las fichas técnicas
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores

AYUDANTE DE CAMARERO

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es ayudar y apoyar en la atención y servicio directo al cliente con la finalidad de alcanzar la correcta atención, satisfacción y fidelización del mismo, mediante:

- El seguimiento de los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO) y de la calidad del servicio (SENT), establecidos por la compañía
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores
- La formación básica de la operativa a los trabajadores con categoría de Aprendices de Sala

AYUDANTE DE COCINA

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es ayudar y apoyar en la preparación y elaboración de los platos de cocina, con la finalidad de alcanzar la satisfacción y fidelización del cliente, mediante:

- El seguimiento los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar) recogidos en el Manual de operaciones (BAO), así como de las fichas técnicas
- La correcta utilización de los recursos materiales puestos a su disposición
- La puesta en práctica de las directrices marcadas por sus superiores
- La formación básica de la operativa a los trabajadores con categoría de Aprendices de Cocina.

APRENDIZ DE SALA

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es ayudar y apoyar en la atención y servicio directo al cliente con la finalidad de alcanzar la correcta atención, satisfacción y fidelización del cliente.

Se estipula la permanencia en la mencionada categoría de los trabajadores / as por un período máximo de seis meses de trabajo efectivo en contratación continuada, con el objeto de recibir la formación teórica y práctica, específica, propia y característica de la compañía respecto a la carta, el producto, los procedimientos de empresa y la cultura específica de servicio (SENT).

Una vez completado este período y superada la formación mencionada, los Aprendices de Sala, pasarán a ostentar la categoría de Ayudantes de Camarero.

APRENDIZ DE COCINA

Puesto de trabajo de carácter operativo cuya misión es ayudar y apoyar en la preparación y elaboración de los platos de cocina, con la finalidad de alcanzar la satisfacción y fidelización del cliente.

Se estipula la permanencia en la mencionada categoría de los trabajadores / as por un período máximo de seis meses de trabajo efectivo en contratación continuada, con el objeto de recibir la formación teórica y práctica, específica, propia y característica de la compañía respecto a la carta, el producto, los procedimientos de empresa y la cultura específica de servicio (SENT).

Una vez completado este período y superada la formación mencionada, los Aprendices de Cocina, pasarán a ostentar la categoría de Ayudantes de Cocina.

2. Las funciones descritas en los apartados anteriores para cada grupo son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las descritas en los párrafos anteriores.

3. Dentro de un mismo grupo profesional la empresa podrá acordar la polivalencia funcional y la movilidad horizontal funcional de los/as trabajadores/as aunque ostenten niveles retributivos y categorías profesionales distintos/as.

4. Cuando un trabajador/a esté realizando un curso de formación y de capacitación para acceder al grupo profesional 1, ya sea en la parte teórica o en la práctica, y realice las funciones del grupo 1 durante su período de formación, no se considerará que accede efectivamente a dicho grupo 1 hasta haber superado la evaluación que realizará la empresa de su desempeño al final del período de formación y siempre que haya una plaza vacante para ocupar el puesto.

AREAS FUNCIONALES

Para ordenar las estructuras funcionales basadas en grupos profesionales de la actividad de la empresa, así como potenciar la flexibilidad interna haciendo un uso adecuado de la movilidad funcional, tanto ordinaria como extraordinaria, y también con la finalidad de mejorar la estabilidad de los puestos de trabajo y optimizar la empleabilidad de trabajadores y trabajadoras en diferentes áreas funcionales, el conjunto de tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades derivadas de las distintas aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral en la empresa, quedaran distribuidas en 2 áreas funcionales.

Área funcional primera: sala, terraza, barra, recepción y similares.

Área funcional segunda: partidas de la cocina, almacenes y similares.

		AREA FUNCIONAL		NIVEL RETRIBUTIVO
		SALA	COCINA	
GRUPO PROFESIONAL	PRIMERO	DIRECTOR (DE)		I
		JEFE DE SALA	JEFE DE COCINA	I
		ENCARGADO DE SALA	ENCARGADO DE COCINA	II
	SEGUNDO	CAMARERO	COCINERO	III
		AYUDANTE DE CAMARERO	AYUDANTE DE COCINA	IV
		APRENDIZ DE SALA	APRENDIZ DE COCINA	V

CAPÍTULO 7

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 30

FACULTADES DE LA EMPRESA. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio Colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

ARTÍCULO 31

MOVILIDAD FUNCIONAL

Dentro de un mismo grupo profesional, la empresa podrá acordar la movilidad funcional horizontal de los trabajadores, aunque ostenten categoría profesional distinta.

La movilidad funcional vertical para asignar trabajos correspondientes a categorías de distinto grupo profesional, se podrá realizar cuando concurren razones técnicas u organizativas que la hagan necesaria, y por el tiempo imprescindible. Si las funciones encomendadas son de nivel inferior, deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles y se comunicarán a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional para asignar trabajos correspondientes a categorías de distinta área funcional, se podrá realizar cuando concurren razones técnicas u organizativas que la hagan necesaria, y por el tiempo imprescindible. Si las funciones encomendadas son de nivel inferior, deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles y se comunicarán a los representantes de los trabajadores/as.

ARTÍCULO 32

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La empresa podrá acordar libremente el cambio de adscripción de cualquier trabajador de un centro de trabajo a otro, con carácter permanente o temporal, de acuerdo con las necesidades del trabajo, cuando la distancia del centro al domicilio del trabajador no supere los 40 Kilómetros.

Los cambios de puesto de trabajo en un radio superior a los 40 Km. del domicilio del trabajador, sólo serán exigibles cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y se substanciarán de acuerdo con lo previsto en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, se considerarán concurrentes dichas causas, cuando se cree un nuevo centro de trabajo y sea necesario dotarlo con trabajadores de otros centros que aporten su experiencia y conocimientos de los sistemas organizativos y de los trabajos propios y característicos de la empresa.

CAPÍTULO 8

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 33

NORMAS DE COMPORTAMIENTO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En materia de normas de comportamiento y régimen disciplinario, será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo VIII del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería.

CAPÍTULO 9

*MEJORAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Y OTRAS MEJORAS COMPLEMENTARIAS***ARTÍCULO 34****BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE**

La Empresa abonará al trabajador/a que se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente y por un período máximo de 18 meses el siguiente complemento:

- Hasta el 100 % del salario en caso de accidente, desde el primer día del hecho causante.
- Hasta el 100 % del salario en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad, desde el primer día de la incapacidad temporal.
- En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad el complemento del 100 % del salario se abonará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante, lo anterior, en caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica el complemento alcanzará el 100% del salario desde el primer día de la incapacidad temporal.

No obstante, la empresa no estará obligada a complementar ni a abonar cantidad alguna, si el trabajador/a se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por la Mutua de Accidentes a la que esté adscrita la Empresa.

ARTÍCULO 35**MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

En materia de maternidad, reducción de jornada, lactancia, y en general en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, será la aplicación la normativa establecida en Estatuto de los Trabajadores y en concreto lo dispuesto en el Artículo 3 apartados 4º a 8º.

En materia de lactancia, el número de jornadas a disfrutar por la total acumulación será de 14 días efectivos de trabajo. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

ARTÍCULO 36**SEGURO COMPLEMENTARIO**

La empresa concertará una póliza de seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores/as, a partir del momento de alta en la empresa, la percepción de veinte mil euros (20.000 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 y que imposibilite que el trabajador pueda continuar prestando sus servicios en la empresa.

Se establece un plazo de carencia de 45 (cuarenta y cinco) días a partir de la firma del presente Convenio a fin de que se pueda proceder a concertar la pertinente póliza.

ARTÍCULO 37**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos de desarrollo, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral. La Comisión Negociadora de este Convenio, convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En virtud de todo ello, serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y la salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado y a los representantes legales de los trabajadores, los cuales deberán atenerse a la

confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal

ARTÍCULO 38

PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS/ES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

A aquellas trabajadoras/es pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previstos en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual grupo y categoría profesional, si las víctimas necesitan cambiar de residencia
2. Permisos de trabajo retribuidos a fin de que puedan realizar las gestiones necesarias (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación
4. Prioridad en la elección del periodo vacacional
5. La empresa ofrecerá a las víctimas de violencia de género la posibilidad de cambio de centro de trabajo

ARTÍCULO 39

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., y se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos preceptos en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

ARTÍCULO 40

FORMACIÓN CONTINUA

La formación permanente es una herramienta esencial para el desempeño profesional de calidad, y es una condición necesaria para poder mejorar profesionalmente en la empresa, por lo que se establece la obligatoriedad de realización y superación de los cursos formativos.

En este sentido, la empresa crea, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, unas aulas de formación interna, con una metodología teórica y práctica y unos contenidos específicos, propios y característicos de la misma en las que se enseñen los procedimientos y normas básicas propias de la empresa, llamadas NMT (Nuestra manera de Trabajar), la calidad del producto y de los platos definidos mediante las fichas técnicas y el estilo propio de servicio llamado SENT.

Por lo que respecta a los permisos individuales de formación, se estará a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas que lo puedan sustituir o desarrollar, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a los trabajadores/as que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para la empresa.

CAPÍTULO 10

OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 41

CLÁUSULA DE NO VINCULACIÓN SALARIAL

Las condiciones económicas contenidas en este Convenio Colectivo serán de cumplimiento obligatorio para la empresa dentro de todo el ámbito aplicación de la misma en la Comunidad de Madrid. La Comisión Negociadora del Convenio podrá acordar un régimen salarial específico por debajo de estas condiciones siempre que la solicitud concreta de la empresa se presente avalada por un informe empresarial expresivo de la veracidad de los datos y de las dificultades económicas que atraviese.

En caso de desacuerdo con los representantes legales de los trabajadores en la citada Comisión Negociadora, se someterá la controversia a los procedimientos de mediación, arbitraje y solución de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. Este sistema tendrá aplicación exclusivamente a los conceptos salariales quedando la empresa obligada al cumplimiento del resto del Convenio.

La empresa deberá acreditar objetiva y fehacientemente la dificultad de su situación económica, aportando la documentación y pruebas suficientes. Igualmente, deberá presentar un informe de la representación legal de los trabajadores/as o en su defecto de los propios trabajadores/as.

ANEXO

TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2022

NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PP (VERANO)	(PP) INVIERNO	COMPLEMENTO IVE (VALOR MÁXIMO)
I	1.013,76	85,58	84,48	84,48	100,00
II	973,73	85,58	81,14	81,14	100,00
III	928,00	85,58	77,33	77,33	100,00
IV	892,00	85,58	74,33	74,33	100,00
V	892,00	85,58	74,33	74,33	--

COMPLEMENTO INDIVIDUAL CANTIDAD MÁXIMA	
DIRECTOR (DE)	2.118,56
JEFE DE COCINA (JC)	2.023,57
JEFE DE SALA (JS)	973,57
ENCARGADO DE COCINA (EC)	799,26
ENCARGADO DE SALA (ES)	649,26
CAMARERO / COCINERO	73,16
22	
MANUTENCIÓN (DIA)	2,27

(03/6.823/22)

