



V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PANSFOOD, S.A.»

Resolución de 24 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Pansfood, S.A.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa Pansfood, S.A. (Código de Convenio n.º 9009702), que fue suscrito con fecha 28 de abril de 2010 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de mayo de 2010.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PANSFOOD, S.A.»

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa «Pansfood, Sociedad Anónima», y su personal dependiente, tanto si presta sus servicios en los diversos establecimientos abiertos al público como en la estructura de la misma, incluso bajo cualquier otro nombre comercial.

Artículo 2. Ámbito Personal

El Convenio afectará a todos los trabajadores que componen o compongan durante su vigencia la plantilla de los centros de trabajo incluidas en los ámbitos funcional y territorial de los artículos 1 y 3, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito Territorial





El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. Vigencia

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2009 y concluirá el 31 de diciembre del año 2011, todo ello con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. No obstante, a partir del 31 de diciembre del año 2011 se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, si no mediara denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia.

3. Dentro del plazo de quince días, a contar desde la denuncia, se constituirá la comisión para la negociación de un nuevo convenio.

Artículo 5. Compensación y Absorción

Las condiciones que se establecen en este convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensables con las ya existentes en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo, podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesión voluntaria o por cualquier otra razón.

No obstante lo apuntado en los párrafos anteriores, no serán ni compensables ni absorbibles los complementos personales o de puesto de trabajo, salvo pacto en contrario formalizado por escrito.

Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales alguno de los pactos del mismo, el resto de su texto quedará en vigor, comprometiéndose las partes a negociar un redactado alternativo y sustitutivo de aquél declarado nulo, de forma inmediata.

Artículo 7. Garantía Personal

Todas las condiciones establecidas en este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre empresario y trabajadores o sus representantes legales, aún cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas





que las pactadas en este convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 8. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente convenio.

1. La Comisión Paritaria estará formada por tres miembros en representación de los sindicatos firmantes y por otros tres miembros en representación de la empresa. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

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

3. La Comisión estará domiciliada en las siguientes direcciones:

CHTJ-UGT: Avenida de América, 25, 4.ª 28002 Madrid.

FECOHT-CC.OO.: Plaza Cristino Martos, 4, 3.ª, 28015 Madrid.

PANSFOOD, S.A.: Parque Empresarial «Can Sant Joan», c/ Alcalde Barnils, 64-68 (Edificio B, planta 2.ª), 08190 Sant Cugat del V. (Barcelona).

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

5. 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.

6. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60 por 100 como mínimo de cada una de las representaciones.

7. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente convenio dotándose de un reglamento de funcionamiento.

8. Funciones de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.

b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento. Elaborará las tablas salariales en los años sucesivos, tan pronto se tenga constancia del IPC correspondiente, conforme dispone el anexo de Condiciones Económicas.

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 miembros podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta 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 que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada.

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 Paritaria 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 ASEC.

Artículo 9. Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflicto Laborales (ASEC), vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Artículo 10. Prelación de Normas y Derecho Supletorio.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la empresa y su personal con carácter preferente y prioritario. Asimismo resultará de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH) vigente en cada momento. En todo lo no previsto en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, será de aplicación y se estará a lo dispuesto en los preceptos del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, junto con el resto de normativa laboral general aplicable y vigente.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 11. Facultades de la Dirección



La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades, es facultad de la dirección de la empresa, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 12. Centro de Trabajo

A los efectos de lo previsto en el presente Convenio Colectivo, se considerará como centro de trabajo y, por tanto, como unidad productiva autónoma, cada uno de los establecimientos abiertos al público donde se comercializan y venden los productos de la Compañía, dado que cada uno de ellos tiene su propia organización específica.

Se considerarán igualmente centros de trabajo, vinculados al presente Convenio, cada una de las sedes en las que se desarrollen servicios de carácter administrativo o de estructura para la entidad, siempre que no les sea de aplicación otra norma colectiva.

Artículo 13. Lugar de Trabajo y Variabilidad en e Lugar de Prestación de Servicios

1. Los trabajadores prestarán su actividad laboral en los diversos centros de trabajo de la empresa, sometidos a las reglas de movilidad tanto funcional como geográfica previstas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Para proceder a ejecutar algún cambio de centro, se deberá acudir, en primer lugar, a los traslados voluntarios de empleados incluidos dentro del mismo grupo profesional. Aquellos trabajadores que opten voluntariamente por el traslado deberán comunicarlo por escrito al responsable del centro, el cual facilitará copia de tal comunicación a la representación legal de los trabajadores. De no ser ello posible, o en el caso de que aquellos trabajadores que voluntariamente se ofrezcan no sean los adecuados para cubrir la contingencia, la empresa comunicará a el/los trabajadores trasladados dicha variación de centro, siguiendo los criterios que se indican:

Si el cambio de centro se debe a necesidades meramente coyunturales de otro centro, el trabajador se trasladará por el tiempo imprescindible para cubrir esta necesidad, sin que sea preciso preavisarlo con antelación alguna.

Caso de que el traslado fuese definitivo, se preavisará al trabajador con una antelación mínima de 4 días.

2. Cuando una trabajadora se encuentre indispuesta para desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo o de centro, la empresa intentará atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación y con respeto de las





condiciones económicas, reincorporándose a su puesto de trabajo o a su centro en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el periodo legal que provocó dicha situación.

Artículo 14. Movilidad Funcional

Resultará de aplicación en materia de movilidad funcional lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH).

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional cumple las previsiones que los artículo 22.2 y concordantes del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores asigna al mismo.

En aquellos casos en que los trabajadores, por necesidades organizativas de los centros de trabajo, deban desarrollar labores propias de un grupo profesional distinto a aquél en el cual se hallen encuadrados, que suponga una mayor retribución, percibirán, como compensación a esa mayor responsabilidad que puntualmente se les otorga, el salario del grupo superior que estén realizando.

Artículo 15. Uniformidad

La empresa suministrará al personal que presta atención al público en los establecimientos el uniforme reglamentario. Concretamente éste constará de dos pantalones, dos camisas y un par de zapatos. Permanentemente se mantendrá en perfecto estado tanto de limpieza como de planchado, siendo reemplazado cuando, debido al uso, no esté presentable a juicio de la Dirección, previa devolución de las prendas objeto de cambio. Tanto la limpieza como el planchado del uniforme será responsabilidad del trabajador.

A la finalización de la prestación laboral se devolverá a la empresa el uniforme reglamentario que hubiese recibido el trabajador, siendo descontado su importe del finiquito al que tenga derecho el trabajador en el supuesto de incumplir dicha obligación.

Capítulo III

Sección 1.ª Contenido del contrato de trabajo y modalidades contractuales

Artículo 16. Forma del Contrato

Los contratos se formalizarán por escrito en los términos establecidos en el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Artículo 17. Condiciones de Acceso al Trabajo

En el supuesto de que cualquier norma de carácter y aplicación general, estatal,



autonómica o local, exigiere algún requisito especial para las tareas de manipulación, preparado o servicio de alimentos, será condición indispensable el cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que en tal sentido le competan, procediendo la empresa a facilitar la formación correspondiente y adecuada al efecto.

Asimismo, en el caso de sufrir cualquier patología que implique riesgo infeccioso o de contagio, debido al tipo de trabajo que se desarrolla en la empresa, deberá el empleado ponerlo en conocimiento de la empresa.

Artículo 18. Período de Prueba

El período de prueba tendrá una duración de seis meses para los Grupos Profesionales 1 y 2 y de dos meses para el resto de trabajadores.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador podrán resolver libremente su relación que les une, sin derecho a ninguna indemnización.

En los contratos eventuales la duración del período de prueba no podrá superar el 50 por 100 de la duración máxima pactada para esta relación temporal, siempre teniendo en cuenta la regla general establecida en el primer párrafo de este artículo.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 19. Modalidades de Contratación

Por las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasificarán en: fijos, tanto a jornada completa como a tiempo parcial y temporales, igualmente a jornada completa o parcial.

Dentro de las relaciones temporales, se podrán formalizar los siguientes contratos: por obra y servicio determinado, eventuales, interinos, en formación y en prácticas. Asimismo, podrán celebrarse cualquier otro tipo de contratos de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal en coherencia con el desarrollo convencional.

Artículo 20. Fomento de la Contratación Indefinida

Con el objetivo de incentivar la formalización de la contratación indefinida y la transformación de las distintas modalidades contractuales temporales que concierte la empresa en relaciones indefinidas, la misma se compromete a aplicar, en los casos previstos al efecto, las disposiciones recogidas en el Real Decreto-ley

5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, así como en el Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo.

Artículo 21. Contrato de Obra o Servicio Determinado

A fin de facilitar la utilización de las modalidades de contratación previstas en la normativa legal vigente, las partes acuerdan, en atención a lo estipulado en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, concretar y desarrollar las labores que, dentro de la Entidad, ampararán la formalización de contratos de obra y servicio.

Así, podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente al ostentar éstos autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la compañía:

Rehabilitación o mejora de locales, instalaciones o centros de trabajo.

Desarrollo de actividades relativas a procesos de carácter organizativo, industrial, comercial, administrativo y de servicio, siempre que tengan sustantividad propia dentro de la actividad propia de la empresa.

Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

Se considerará como obra o servicio, en todo caso, la contratación para la realización de aquellas funciones que, en el ámbito general de la hostelería, se conocen como «Servicios Extraordinarios».

Artículo 22. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado o acumulación de tareas o pedidos, debiéndose consignar en el contrato, con suficiente precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

La duración máxima de este contrato será de 6 meses dentro de un período de 12 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

El período de 6 meses se computará a partir de la fecha o momento en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La duración máxima y el período de referencia que se describen en el párrafo segundo anterior se fijan de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.b) del



Estatuto de los Trabajadores. Caso de que los convenios sectoriales territoriales de hostelería establecieran la posibilidad de que los convenios de empresa se adhirieran a la duración superior que pudiera establecerse en aquéllos para esta modalidad contractual, tanto la citada duración como el período de referencia que se prevén en esta norma colectiva se acomodarían automáticamente a aquéllos procediendo, así, a ampliarse.

Artículo 23. Contrato a Tiempo Parcial

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

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el 50 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquéllas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este artículo.

Los trabajadores que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el 37.5 E.T., o por acreditadas necesidades formativas o de estudios oficiales, excluir hasta un máximo de 2 meses al año la realización de horas complementarias, preavisando con una antelación de 15 días y siempre que esos meses no coincidan con los de mayor actividad del centro.

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborables, una vez cumplidos dos meses desde su formalización, siempre que concurra alguna de estas circunstancias:

Atención de responsabilidades familiares previstas en el artículo 37.5 E.T.

Por necesidades formativas y de estudios oficiales, acreditando la incompatibilidad horaria.

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

Artículo 24. Contratación de Trabajadores Discapacitados

Se estará a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y a sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril («BOE» del 20), por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de



reserva a favor de trabajadores con discapacidad, la Orden del MTAS de 24 de julio de 2000 («BOE» de 2 de agosto) y el Real decreto 290/2004, de 20 de febrero («BOE» de 21 de febrero), que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Artículo 25. Ceses

Los trabajadores que causen baja de forma voluntaria, lo pondrán en conocimiento de la empresa mediante preaviso presentado por escrito con una antelación mínima de un mes para el personal de los grupos 1 y 2, y de quince días para el resto de los trabajadores. La ausencia del preaviso indicado dará lugar a que la empresa proceda a descontar en el finiquito correspondiente los días no preavisados.

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

Sección 2.ª Vicisitudes de la prestación de servicios

Artículo 26. Cambio de Titularidad de la Empresa

En este supuesto, el adquirente, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte, deberá respetar como condiciones más beneficiosas aquellas que tuvieron los empleados que le fuesen transferidos, subrogándose en todos los derechos y obligaciones contractuales que tuviese asumidos la anterior empleadora.

Del mismo modo se deberán respetar todas y cada una de las obligaciones previstas al efecto en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV. Grupos Profesionales

Artículo 27. Definición de los Grupos Profesionales

De acuerdo con lo establecido en el vigente Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH), se lleva a cabo la definición de los grupos que corresponden y se conforman en el seno de la empresa.

Se hace expresa mención de las muy especiales características del negocio de la empresa, propia de las sociedades que desarrollan su actividad dentro del sector conocido como de «nueva hostelería» o «nueva restauración», la cual no se ajusta exactamente a las prestaciones ordinarias del Sector, concurriendo elementos de





actividad normal de un Bar o Restaurante con otros más propios de un servicio de Colectividades o incluso cáterings.

Por ello, siguiendo los criterios establecidos en el citado Acuerdo Laboral, se establece lo siguiente:

Área funcional: Partiendo de las definidas en el Acuerdo Laboral, la actividad de la empresa participaría del Área Tercera en cuanto al personal adscrito a los locales de venta al público, actividad asimilada a la de bar-restaurant-colectividad. Las categorías que se mencionan en cada uno de los Grupos constituyen un listado abierto, de carácter meramente explicativo u orientativo y no exhaustivo.

Artículo 28. Áreas Funcionales y Grupos Profesionales

El personal al que se le aplique el presente Convenio quedará encuadrado en la citada Área Funcional Tercera y Grupos Profesionales que a continuación se desarrollan. La definición específica de cada una de las categorías profesionales incluidas en los diversos Grupos, así como sus actividades, trabajos y tareas, se encuentra desarrollada en el vigente ALEH:

Área Funcional Tercera (locales abiertos al público):

Grupo 9 (Nivel Retributivo 1): Funciones de dirección, organización y control del establecimiento, coordinando al personal, desarrollan inventarios y controles de material, efectúan propuestas de pedidos, participan la formación -en su caso- del personal a su cargo, ejecutan tareas específicas de atención al cliente. Son los Directores de Unidad y Gerentes de Establecimiento.

Grupo 10 (Nivel Retributivo 2): Ejecución autónoma, cualificada y responsable del servicio y venta de alimentos y bebidas; preparación de las áreas de trabajo; control de las tareas que se realizan a la vista del cliente y realización de parte de las mismas; elaboración de viandas sencillas; revisión de los objetos de uso corriente; transporte de los enseres necesarios para el servicio y colaboración en el montaje, servicio. Podrá asimismo informar y aconsejar a los clientes acerca de los productos ofertados, y atender reclamaciones de los mismos. Son los Encargados de turno y Jefes de Equipo.

Grupo 11 (Nivel Retributivo 3): Participa en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colabora en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de bebidas y comidas, cobrar y facturar en su área, preparar las áreas del trabajo para el servicio. Ayuda en la realización de trabajos menores de cocina, transporte de género y mercancías, limpieza en general. Será el personal de equipo, base o auxiliar del centro, cuyas funciones se asimilan a las de ayudante de camarero.





Artículo 29. Trabajos de Superior Categoría

En el supuesto de que un trabajador sea promocionado por la empresa para ocupar un puesto de trabajo de un grupo profesional superior, no se consolidará el superior nivel salarial hasta haber ocupado ininterrumpidamente durante dos meses el nuevo puesto de trabajo. Con independencia de ello, desde el momento en el cual un trabajador pase a desarrollar labores de un grupo profesional superior deberá recibir la remuneración correspondiente al citado puesto con independencia de que la misma no se consolide hasta superado el plazo de tiempo anteriormente indicado.

La atribución de funciones superiores a las del grupo profesional de pertenencia a los efectos de cubrir cualquier ausencia o reducción de jornada de otro trabajador en situación de I.T., suspensión del contrato o maternidad, no dará lugar a la consolidación del puesto de trabajo en el superior grupo, siempre que no se superen los plazos legales establecidos a este respecto.

Capítulo V. Condiciones Económicas

Artículo 30. Estructura Salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán integradas por:

I. Salario base: Es la parte de retribución del trabajador, cualquiera que sea su denominación, fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o de cantidad, de vencimiento periódico superior al mes o en especie. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos.

II. Complementos salariales:

a) Complementos personales: Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales los de títulos, idiomas, conocimientos especiales y otros de análoga naturaleza.

b) Complementos de puesto de trabajo: Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente el servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

c) Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquéllos que el trabajador percibe





por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premio o incentivos, pluses de actividad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable.

d) Complementos de vencimiento superior al mes: En este apartado quedarían incluidas partidas tales como las gratificaciones extraordinarias.

III. Retribuciones en especie: Es la remuneración consistente en la prestación de determinados servicios o beneficios, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

IV. Complementos extrasalariales: Son retribuciones percibidas por el trabajador, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador. Poseen esta naturaleza las indemnizaciones o suplidos, las dietas, las ayudas al transporte, el quebranto de moneda, las cuantías que se abonen por la limpieza de uniformes y otros conceptos análogos.

Artículo 31. Gratificaciones Extraordinarias

La empresa abonará a sus trabajadores dos pagas extraordinarias, en fechas 30 de junio («Paga de Verano») y el 20 de diciembre («Paga de Navidad») de cada año. Su importe será el correspondiente al salario base mensual.

La cuantía de las pagas extraordinarias se prorrateará en las pagas mensuales ordinarias, salvo petición expresa en contrario.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones extraordinarias indicadas prorrateándose su importe en función del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 32. Dietas

Se establece el valor de la media dieta y de la dieta entera en el importe indicado en el anexo de Condiciones Económicas del presente Convenio. Se percibirá esta última cuando como consecuencia del desplazamiento que deba efectuar el trabajador deba pernoctar fuera de su lugar de residencia habitual. El abono lo será por día natural.

Cuando la empresa organice y costee la manutención y alojamiento, siempre que reúna las condiciones exigidas y suficientes, no se devengará cantidad alguna por este concepto.





Artículo 33. Locomoción

Se abonarán los gastos de locomoción que se originen por los desplazamientos que deba hacer el trabajador por cuenta de la empresa cuando éste deba utilizar sus propios medios. El importe de la cuantía a abonar por kilómetro es aquél reseñado en el anexo de Condiciones Económicas.

Artículo 34. Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período nocturno, concretamente de 22.00 a 06.00 horas, serán retribuidas con un incremento del 25 por 100 sobre el salario ordinario a excepción de la mejora voluntaria.

Artículo 35. Plus de Responsabilidad y Disponibilidad

Los trabajadores adscritos a las categorías profesionales de «Gerente» y «Encargado» percibirán, durante el tiempo que efectúen labores como tales y en atención a su especial dedicación y responsabilidad que implica, entre otras cuestiones, labores de apertura y cierre de establecimiento, control y supervisión del personal a su cargo, coordinación y jefatura de actividades, posibles ampliaciones de jornada en ejecución de su cargo que no pudieren ser compensadas con la correlativa disminución del tiempo de trabajo en jornadas posteriores y por el desarrollo de otras labores o funciones de análogo contenido, la cuantía que se indica en el anexo de Condiciones Económicas.

Dicha suma no será ni compensable ni absorbible y será revalorizable con los incrementos salariales que se pacten. Tal cuantía aparecerá en las hojas de salario de los trabajadores indicados bajo el concepto «Plus de Responsabilidad y Disponibilidad».

Aquellos trabajadores que a fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo viniese percibiendo ya este concepto en una cuantía superior a la indicada en el anexo de Condiciones Económicas, bien bajo la denominación indicada, bien bajo la denominación «Plus de Disponibilidad» o bien en cuantía que en su día se hubiese incluido en la mejora voluntaria, continuarán percibiendo dicha diferencia como una condición de carácter «ad personam» no compensable ni absorbible y revalorizable con los incrementos que se pacten.

La cuantía que perciban los trabajadores por este complemento de puesto de trabajo, ya sea la indicada en el anexo de Condiciones Económicas u otra superior, sustituye a cualquier otra compensación económica que pudiese percibir el trabajador en cuestión en razón del devengo de las horas de trabajo a que hace mención y referencia el artículo 34 anterior, de manera que únicamente se devengará y se abonará efectivamente el «Plus de Responsabilidad y Disponibilidad» con exclusión absoluta de las citadas compensaciones económicas previstas para el trabajo en horario nocturno.



Capítulo VI. Jornada de Trabajo y su Distribución

Artículo 36. Jornada de Trabajo

La duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual durante toda la vigencia del presente Convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo correctamente uniformado.

La jornada anual establecida se podrá distribuir por la empresa de forma irregular tanto en cómputo anual, semanal o diario, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. A través del contrato individual se podrá establecer un mínimo y un máximo de horas diarias de jornada efectiva.

Los trabajadores que realicen funciones de cierre de los establecimientos podrán prolongar su jornada por el tiempo preciso, sin que se compute el tiempo prolongado a efectos de los límites de horas extraordinarias.

Entre el final de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

Artículo 37. Licencias y Permisos

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

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

b) Tres días en caso de nacimiento de hijos.

c) Tres días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.

d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.

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

Europea el trabajador podrá disfrutar de 5 días adicionales de permiso sin sueldo.

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

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

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

j) Por El tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

Artículo 38. Descanso Semanal

En el calendario laboral se hará constar el descanso semanal de los trabajadores del centro de trabajo o del establecimiento, que será de dos días de forma ininterrumpida, el cual podrá acumularse por períodos de hasta catorce días si las necesidades organizativas lo requiriesen.

Artículo 39. Vacaciones y Días Festivos

1.º La duración de las vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica será de treinta días naturales, disfrutándose en proporción a los días trabajados a lo largo del año.

Todos los trabajadores deberán conocer, con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute, los períodos vacacionales.

Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del año natural y antes de su finalización. Si por cualquier causa o razón quedarán pendientes algún o algunos días de vacaciones una vez finalizado el año natural, los mismos se deberán disfrutar, como máximo, dentro del primer trimestre natural del año siguiente.

El derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas, establecidas en el presente artículo, ni se pierde ni puede limitarse en modo alguno por el hecho de que el trabajador/a se halle en situación de incapacidad temporal, de modo que



con independencia del tiempo que dure dicha situación, al incorporarse al trabajo puede disfrutar del periodo de vacaciones sin descuento alguno en el mismo.

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

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con un a baja médica derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

2.º Los trabajadores disfrutarán de 14 días festivos al año. Caso de no poder disfrutarse en las fechas señaladas para los mismos, lo serán en aquéllas otras que de común acuerdo entre empresa, representantes de los trabajadores y el propio trabajador así se establezca.

Artículo 40. Calendario Laboral y Horario

1.º Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

2.º El calendario de horarios laborales diarios, que contendrá necesariamente los horarios de trabajo a efectuar por el personal, deberá estar expuesto necesariamente en cada centro de trabajo, con una antelación mínima de siete días al inicio de cada semana natural, si se producen variaciones del mismo. Cualquier modificación o cambio deberá ser solicitado al responsable del establecimiento o centro de trabajo, que deberá ser aceptado siempre y cuando no suponga una alteración de los turnos de trabajo del resto de los trabajadores.

Capítulo VII. Seguridad y Salud

Artículo 41. 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 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 otra al Comité de Seguridad y Salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Artículo 42. El acoso en el Trabajo, Protocolo de Actuación

1.º Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2.º Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

3.º La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará mas formalidad que la de dar





tramite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4.º Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5.º La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

Artículo 43. Protección a los/as Trabajadores/as Víctimas de la Violencia de Género

Aquellos trabajadores 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 previsto 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 categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (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. Anticipación del periodo vacacional.

Artículo 44. Pausas y Reducción de la Jornada por Lactancia

Los trabajadores y las trabajadoras por lactancia de un hijo-hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de media hora. Del mismo modo, ese derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada, en media hora con la misma finalidad bien a la entrada o bien a la salida de la misma.

El permiso de lactancia aumentara proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá acumular este derecho en jornadas completas



en base al acuerdo que alcance a este respecto con la empresa.

Artículo 45. Reconocimientos Médicos

Con motivo de los reconocimientos médicos para la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, estos serán de carácter estrictamente voluntario y adecuados a los riesgos que pueden derivarse del desempeño de la actividad laboral del trabajador.

Los resultados de las pruebas son absolutamente confidenciales, quedando expresamente prohibida la realización de análisis para la detección de consumo de sustancias y otras enfermedades como VIH o hepatitis.

Artículo 46. Incapacidad Temporal

La empresa abonará las posibles diferencias que puedan existir entre las prestaciones por Incapacidad temporal, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y el salario que venga percibiendo el trabajador correspondiente al mes anterior de la baja, desde el primer día de baja y hasta un máximo de doce meses.

Igualmente, se abonará el citado complemento de la prestación de I.T. en casos de intervención quirúrgica, sea cual fuere la causa, que conlleve una hospitalización del trabajador de tres o más días. Dicho complemento se abonará desde el primer día de baja y hasta un máximo de doce meses.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario

Artículo 47. Faltas y Sanciones de los Trabajadores y las Trabajadoras

La tipificación de las faltas que se recoge en los artículos 50, 51 y 52 es la prevista al efecto en el ALEH, entendiéndose las partes adecuado su transcripción íntegra en el presente Convenio. Cualquier modificación posterior del redactado del citado ALEH a este respecto será de aplicación a la presente norma colectiva.

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 48. Graduación de las Faltas

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como



leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 49. Procedimiento Sancionador

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia le conste a la empresa.

Artículo 50. Faltas Leves

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada al trabajador, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.





6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 51. Faltas Graves

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.





9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
11. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización expresa.
12. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
19. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción previa.





Artículo 52. Faltas Muy Graves

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o la trabajadora para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.



12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

Artículo 53. Clases de Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

Artículo 54. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX. De los Derechos Sindicales y de Representación de los Trabajadores

Artículo 55. Competencias de los Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa.

Los representantes de los trabajadores tendrán las competencias y facultades que a este respecto se establecen tanto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores como en aquéllas normas de desarrollo al efecto.

Los citados representantes legales de los trabajadores dispondrán de un crédito horario mensual retribuido de acuerdo con lo previsto al efecto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Este crédito horario podrá acumularse en uno o varios de los miembros de los distintos Comités de Empresa, por cesión de horas de otros miembros pertenecientes al mismo sindicato. Las acumulaciones podrán llevarse a cabo por períodos trimestrales o semestrales.



La indicada cesión de horas, para que surta efecto, deberá notificarse a la empresa con una antelación mínima de quince días laborables a su efectividad y utilización, mediante escrito debidamente firmado por el cedente y el cesionario y sindicato de pertenencia e indicando el número de horas efectivamente cedidas.

Artículo 56. Comité Intercentros

Expresamente se pone de manifiesto la voluntad y decisión de las partes de crear un Comité Intercentros.

1. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en materia de capacidad y sigilo profesional.
2. El número máximo de componentes del Comité Intercentros podrá ser de hasta 13 personas, los cuales serán designados de entre los componentes de los distintos Comités, guardándose la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en las elecciones sindicales.
3. Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.
4. La designación de miembros del Comité Intercentros guardará la representatividad estipulada en el artículo 71.2 del Estatuto de los Trabajadores.
5. El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y en atención a ello deban ser tratadas con carácter general en toda la empresa.
6. La sede del Comité Intercentros se sitúa en la ciudad de Sant Cugat del Vallés (Barcelona), concretamente en la sede central de la empresa.

ANEXO DE CONDICIONES ECONÓMICAS

Primero. Incrementos salariales.

Año 2009: La tabla salarial y el resto de conceptos económicos del Convenio, se incrementarán, tal y como ya se ha realizado, en el IPC Real del ejercicio 2008, es decir, un 1,4%.

Año 2010: La tabla salarial y el resto de conceptos económicos del Convenio, se incrementarán en el IPC Real del ejercicio 2010.

Año 2011: La tabla salarial y el resto de conceptos económicos del Convenio, se incrementarán en el IPC Real del ejercicio 2011.





Segundo. Cláusula de Revisión Salarial Anual.

Año 2010: Para el ejercicio 2010 se establece un incremento a cuenta equivalente a un 1%. Se procederá a la correspondiente regularización y, en su caso, abono de atrasos, exclusivamente a partir del mes en el cual el IPC acumulado del ejercicio 2010 supere el indicado incremento a cuenta señalado anteriormente. A partir del citado mes se devengarán los correspondientes atrasos siempre que, finalmente, el IPC real del ejercicio 2010 supere el citado 1%.

Los atrasos que, en su caso, correspondan abonar y en la cuantía a la que puedan ascender se abonarán una vez conocido el IPC real del ejercicio 2010. De este modo, dentro del mes siguiente al de la publicación por parte del Instituto Nacional de Estadística del IPC real del ejercicio 2010, la comisión negociadora del convenio se reunirá para levantar la correspondiente acta aprobando las tablas definitivas del año inmediatamente anterior y aquéllas otras a aplicar durante el año en curso, abonándose, en su caso, en la nómina del mes siguiente los atrasos que pudieren corresponder.

En el caso de que el IPC real del ejercicio 2010 sea inferior al 1% no se detraerá cuantía alguna a los trabajadores

Año 2011: Para el ejercicio 2011 se establece un incremento a cuenta equivalente a un 1 por 100. Se procederá a la correspondiente regularización y, en su caso, abono de atrasos exclusivamente a partir del mes en el cual el IPC acumulado del ejercicio 2011 supere el indicado incremento a cuenta señalado anteriormente. A partir del citado mes se devengarán los correspondientes atrasos siempre que, finalmente, el IPC real del ejercicio 2010 supere el citado 1 por 100.

Los atrasos que, en su caso, correspondan abonar y en la cuantía a la que puedan ascender se abonarán una vez conocido el IPC real del ejercicio 2011. De este modo, dentro del mes siguiente al de la publicación por parte del Instituto Nacional de Estadística del IPC real del ejercicio 2011, la comisión negociadora del convenio se reunirá para levantar la correspondiente acta aprobando las tablas definitivas del año inmediatamente anterior, abonándose, en su caso, en la nómina del mes siguiente los atrasos que pudieren corresponder.

En el caso de que el IPC real del ejercicio 2011 sea inferior al 1% no se detraerá cuantía alguna a los trabajadores.

Tercero. Condiciones económicas para el primer año de vigencia del Convenio (2009).

a) Tablas salariales para el año 2009: (Salario mensual/anual brutos en 14 pagas)

Grupo 9/ Nivel R. 1:	955,03 euros mes/13.370,42 euros año
Grupo 10/Nivel R. 2:	891,94 euros mes/12.487,16 euros año



Grupo11 /Nivel R. 3:	720,29 euros mes/10.084,06 euros año
----------------------	--------------------------------------

b) Dietas (artículo 32):

Media dieta: 6,97 euros/día.

Dieta entera: 34,90 euros/día.

c) Locomoción (artículo 33): 0,20 euros/kilómetro.

d) Plus Responsabilidad y Disponibilidad (artículo 35): 247,38 euros mensuales brutos, en base a lo recogido en el artículo 35.

Disposición Adicional.

Se adjunta como anexo al presente Convenio el «Plan de Igualdad de Pansfood, S.A.», actualmente vigente, el cual se considerará parte integrante de este Convenio con la misma fuerza de obligar a las partes que cualquiera de los preceptos de esta norma colectiva.

Disposición Transitoria Final

La Dirección de la empresa, a los efectos de mejorar las condiciones económicas de los empleados de la Sociedad, asume el compromiso de que a la finalización del VI Convenio Colectivo de «Pansfood, S.A.», ninguno de los trabajadores que desarrollen sus servicios a jornada completa perciba un salario inferior a 1.000 euros brutos mensuales.

El citado compromiso se encuentra vinculado a que las ventas de la empresa en aquel no hayan sufrido descensos en comparación con las existentes a la fecha de firma del presente Convenio.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EAT OUT RESTAURACIÓN

Área temática I

Conciliación personal, laboral y familiar

Objetivo general 1. Desarrollar acciones transversales que resulten previsoras respecto de la conciliación familiar, laboral y personal en la empresa, ante la posible emergencia de maternidades y paternidades en la empresa.

Objetivo específico 1.1 Potenciar los turnos de difícil cobertura a través de medidas positivas, como estrategia colectiva de la empresa.



Medida 1.1.1: Desarrollar un documento normativo interno consensuado por los diversos sectores de la empresa que explicita medidas positivas para potenciar los turnos de difícil cobertura.	Indicadores: Edición de documento normativo interno. Plazo: 6 meses tras la aprobación del plan (mayo de 2009).
--	---

Objetivo específico 1.2 Perfeccionar los beneficios sociales para el cuidado de hijos e hijas y de personas mayores a cargo de las trabajadoras y trabajadores.

Medida 1.2.1: Disfrute de 3 licencias no retribuidas por año y no cotizables, con un máximo de 1 semana para poder cuidar a personas mayores, hijos e hijas enfermos/as a su cargo, cónyuge. Se deberán solicitar las licencias con un mínimo de 48 horas de antelación, las cuales deberán ser acreditadas debidamente.	Indicadores: Número de permisos concedidos por ésta causa y duración. Se controlará siempre y cuando se solicite al Departamento de Personal. Plazo: Mayo de 2009.
Medida 1.2.2: Ampliación de la excedencia por cuidado de una hija o un hijo (natural o por adopción), cuidado de un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad, o para la adopción en todos los supuestos, hasta 4 años (manteniéndose durante los 2 primeros la reserva del puesto de trabajo y el periodo restante de otro de la misma categoría o grupo profesional).	Indicadores: Número de excedencias solicitadas por los trabajadores/as (anual), por cada una de estas causas. Número de excedencias otorgadas por cada año por cada una de estas causas. * Estos indicadores serán válidos siempre y cuando se soliciten al Departamento de Personal para su control. Plazo: Mayo de 2009.
Medida 1.2.3: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.	Indicadores: Número de solicitudes de reducción de jornada por estas causas (anual). Número de reducciones de jornadas de trabajo por estas causas por año. * Estos indicadores serán válidos siempre y cuando se soliciten al Departamento de Personal para su control. Plazo: Mayo de 2009.

Objetivo específico 1.3 Establecer nuevas acciones que benefician a las mujeres en estado de embarazo.

Medida 1.3.1: En caso de embarazo, remisión automática al médico de vigilancia de la salud a las 20 semanas para que el facultativo determine si extiende la baja por riesgo durante el embarazo o se hace preciso adaptar el puesto de trabajo.	Indicadores: Número de mujeres con embarazo de 20 semanas o más, durante el año. Número de mujeres que son remitidas al médico de vigilancia (anual). Número de bajas por riesgo durante el embarazo. Número de adaptaciones realizadas del puesto de trabajo. Plazo: Inmediato, noviembre de 2008.
--	--



<p>Medida 1.3.2: Proximidad del lugar de trabajo para mujeres embarazadas a través de petición previa y siempre y cuando exista disponibilidad en el restaurante de destino, asegurando que se cumpla: 1) que RRHH mediará ante la petición (se tendrá en cuenta la adecuación persona-restaurante-puesto) y 2) que en la revisión del cumplimiento del Plan se verán los casos en que no se concedan y se evaluará el motivo de la denegación. De toda la organización interna que comporta esta actuación se informará a los comités de empresa.</p>	<p>Indicadores: Número de casos de mujeres que se benefician durante un año de la medida de proximidad. Número de casos consignados en RRHH. Plazo: 6 meses después de aprobación del plan.</p>
--	---

Objetivo específico 1.4 Valorar la viabilidad real de establecer centros de atención a menores.

<p>Medida 1.4.1: Desarrollar un proceso interno de valoración sobre la posibilidad efectiva de que se dispongan centros de atención a menores.</p>	<p>Indicadores: Informe de resultados motivados de la valoración de la medida. Plazo: Durante el año 2009.</p>
--	--

Objetivo específico 1.5 Explicitar y difundir los protocolos a seguir en los casos de permisos, excedencias y acumulación de la lactancia.

<p>Medida 1.5.1: Redacción de un protocolo de difusión y de puesta en práctica respecto de la acumulación de la lactancia. Se buscará diferenciar las personas que hacen uso de la acumulación del periodo de lactancia, ya sea en días o quienes desean desarrollar ese derecho diariamente hasta que el hijo/a tenga 9 meses. Todo ello, se realizará tratando de priorizar el derecho de dicho trabajadores/as, facilitando el horario que proponga el empleado/a a los efectos de que no se tenga que acoger obligatoriamente a una reducción de jornada. Del mismo modo se tratarán de potenciar los acuerdos entre empresa y trabajadores de manera que sin limitar ni minorizar derechos las necesidades de los Departamentos tanto organizativas como productivas queden perfectamente cubiertas.</p>	<p>Indicadores: Existencia del protocolo de actuación respecto a esta temática. Número de mujeres acogidas a la medida de acumulación por año. Plazo: Enero de 2009.</p>
<p>Medida 1.5.2: Regular por escrito un Protocolo de actuación para solicitar permisos, excedencias, y similares, recogiendo la regulación legal de cada uno de los supuestos. Los contenidos de este protocolo (sobre usos de la maternidad, cuidado de personas dependientes, periodos de reducción, etc.) se trabajarán en conjunto con los comités de empresas.</p>	<p>Indicadores: - Existencia del protocolo de actuación. Plazo: Mayo de 2009</p>

Área temática II

Comunicación y sensibilización interna

Objetivo general 1. Mejorar los sistemas de comunicación internos entre la empresa y la plantilla.

Objetivo específico 1.1 Mejorar los mecanismos de difusión de las acciones de la empresa que favorezcan la igualdad, sobre todo ante la percepción de desventaja que sienten algunas mujeres.

Medida 1.1.1: Crear una intranet en la que se comuniquen las políticas y procedimientos del Plan de Igualdad.	Indicadores: Existencia de intranet. Plazo: 2 años desde la presentación del Plan en mayo de 2009.
Medida 1.1.2: Añadir el Plan de Igualdad con el pack de bienvenida de las trabajadoras y trabajadores.	Indicadores: Edición del plan para entrega a la plantilla. Número de entregas por año a la plantilla. Plazo: 6 meses desde mayo de 2009.
Medida 1.1.3.: Reflejar en un anexo del contrato de trabajo, donde acceder al Plan de Igualdad vía online.	Indicadores: Número de contratos con anexos que contemplen el Plan por año. Número de visitas a la página web donde se colgará el plan Plazo: 6 meses desde mayo de 2009.
Medida 1.1.4: incluir en el recibo de salario un apartado de observaciones para indicar al empleado dónde puede encontrar las modificaciones relevantes que vayan produciendo en las revisiones por seguimiento del Plan de Igualdad.	Indicadores: Número de recibos de salario en los cuales se indican las distintas modificaciones. Plazo: 6 meses desde mayo de 2009.
Medida 1.1.5.: Revisión de todos los canales de comunicación (fax, email, web interna, revistas, etc.) utilizados por la compañía para evitar la utilización de un lenguaje sexista.	Indicadores: Número de documentos que no contengan lenguaje sexista (anual). Número de documentos detectados con lenguaje sexista (anual) Plazo: Diciembre de 2008.

Objetivo específico 1.2 Intensificar las vías de comunicación dentro de la empresa con las trabajadoras y trabajadores ante la percepción generalizada de que no existen buenos canales de relación entre la plantilla y la empresa.

Medida 1.2.1: Establecer un tablón para comunicación interna en los centros de trabajo.	Indicadores: Existencia de un tablón para cada una de las oficinas. Plazo: Febrero de 2009.
---	---

Objetivo general 2. Favorecer un proceso de sensibilización respecto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo específico 2.1 Generar mecanismos de sensibilización de la plantilla en general respecto de la igualdad de género.

Medida 2.1.1: En la página web corporativa del Grupo EAT OUT se incluirá una sección especializada en materia de igualdad de género.	Indicadores: Existencia de la sección de igualdad en la página web. Número de modificaciones, comentarios..., que se incluyan en dicha sección. Plazo: Junio de 2009.
Medida 2.1.2.: Incluir formación online en materia de género para todas/os los/as empleados/as.	Indicadores: Número de cursos online realizados sobre formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Número de trabajadores participantes en dichos cursos. Número de trabajadoras participantes en dichos cursos. Porcentaje de la plantilla que ha cursado dichos cursos. Plazo: Programación durante 2009.
Medida 2.1.3: Adecuación de protocolo «Acoso laboral sexual y por razón de sexo» a la Ley de Igualdad. Como medida de mejora se incorporará la representación legal de los trabajadores.	Indicadores: Edición del texto de adecuación del protocolo a la ley de igualdad vigente. Plazo: Realización e implantación mayo 2009.

Área temática III

Selección y promoción

Objetivo general 1. Acentuar la introducción de la perspectiva de género en las políticas y procesos de gestión de personas de la empresa.

Objetivo específico 1.1 Monitoreo permanente de los procesos internos de la empresa para evitar la discriminación por género.

Medida 1.1.1: Establecer procedimientos de carácter específico y urgente en el caso que se produzca algún conflicto laboral de tipo discriminatorio por razones de género.	Indicadores: Existencia de un protocolo procedimental en caso de conflicto laboral por discriminación por género. Número de casos tratados por discriminación de género por año. Resultado de los casos tratados por discriminación de género (anual). Plazo: Mayo de 2009.
Medida 1.1.2: La comisión de igualdad de género se reunirá semestralmente con carácter ordinario cuando se detecte algún tipo de conducta que pueda considerarse discriminatoria por razones de género.	Indicadores: Nombramiento de la comisión de igualdad de fiscalización de casos de discriminación por género. Número de reuniones con comités de empresa para seguimiento y evaluación por año. Memoria de las actuaciones de la Comisión (anual). Plazo: Mayo de 2009.

Objetivo específico 1.2 Garantizar un proceso transparente y no discriminatorio de selección y promoción del personal.

Medida 1.2.1: Se dispondrá de un protocolo de actuación para cubrir las posiciones vacantes con los candidatos/as óptimos de acuerdo con su perfil psico-profesional, e independientemente de otras condiciones personales. La comisión de igualdad velará por el fiel cumplimiento de dicho protocolo.	Indicadores: Existencia de protocolo de selección. Valoración del seguimiento realizado por la comisión de igualdad por año. Plazo: Mayo de 2009.
---	--

Objetivo específico 1.3 Renovar la política de selección y promoción interna vinculándola a la evaluación de desempeño.

Medida 1.3.1: Establecimiento de una política retributiva que tenga en cuenta los mínimos legales y la valoración del desempeño de los trabajadores/as.	Indicadores: Existencia de un documento que recoja la política de retribución interna. Plazo: Primer trimestre de 2009.
Medida 1.3.2: Evaluación del desempeño para los equipos de mando.	Indicadores: Concreción de evaluaciones de los equipos de mando. Plazo: Primer trimestre de 2009.

Área temática IV

Formación de la Plantilla

Objetivo general 1. Optimizar los programas formativos internos y externos ofrecidos a la plantilla, considerando una perspectiva de género.

Objetivo específico 1.1 Favorecer el perfeccionamiento y reciclaje de las personas de la empresa, tras permisos o excedencias.

<p>Medida 1.1.1: Valoración de la empresa respecto de la viabilidad económica de establecer cursos de reciclaje después de la incorporación por el disfrute de un permiso y/o excedencia.</p>	<p>Indicadores: Resultados del proceso de valoración de la empresa respecto de la viabilidad por año. Comunicación a los comités de empresas respecto de los cursos aprobados por año. Plazo: Mayo de 2009.</p>
---	---

Objetivo específico 1.2 Perfeccionar el sistema de formación online y presencial que actualmente dispone la empresa para las trabajadoras y los trabajadores.

<p>Medida 1.2.1: Fomentar la formación online en materia de género.</p>	<p>Indicadores: Número de cursos que se desarrollan en los locales y en el centro tecnológico por año. Número de mujeres y hombres que participan en estos cursos online por año. Plazo: Mayo de 2009.</p>
---	--

<p>Medida 1.2.2: Posibilitar el acogerse a una excedencia para estudios de 1 año de duración, con reserva del puesto de trabajo, para aquellos trabajadores/as que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa. El trabajador deberá acreditar la realización de dichos estudios, los cuales deberán ser oficiales y reglados, nunca de carácter lúdico.</p>	<p>Indicadores: Número de peticiones de excedencias realizadas en el año (distinguir sexo del demandante). Número de excedencias de este tipo concedidas por año (distinguir el sexo del beneficiario/a). Plazo: Diciembre 2008.</p>
---	--

Área temática V

Medidas específicas de «Pansfood, S.A.» Conciliación

Objetivo específico 1. Informar de los beneficios sociales en cuanto a conciliación

<p>Medida 1.1: Informar en los centros del beneficio social para pago de guarderías y del resto de beneficios sociales para la empresa.</p>	<p>Indicadores: Documento informativo existente en cada centro. Plazo: Mayo de 2009.</p>
---	--

Objetivo específico 2. Otorgar permisos a las trabajadoras que crucen por situaciones abortivas.

<p>Medida 2.1: Permiso no retribuido de una semana por aborto. Habrá que presentar justificación médica de dicha contingencia.</p>	<p>Indicadores: Número de permisos solicitados por esta causa por año. Plazo: Mayo de 2009.</p>
--	---

Objetivo específico 3. Facilitar el periodo de suspensión para los padres en caso de fallecimiento de la madre o hijos/as.



Medida 3.1: En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabaje o no por cuenta ajena o tan siquiera trabaje, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computándose desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre hubiese podido disfrutar anteriormente al parto. En los casos de fallecimientos del hijo/a, el período de suspensión no se reduciría, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara la reincorporación a su puesto. En ambos casos, el padre también debería poder hacer uso de su permiso de paternidad.	Indicadores: Número de permisos solicitados por estas causas por año. Plazo: Enero de 2009.
---	---

Puestos de trabajo:

Objetivo específico 4. Incidir en la formación a los equipos de mandos respecto de la importancia de la rotación de puestos para evitar discriminación por género.

Medida 4.1: Inclusión de contenidos sobre roles de género laborales en los cursos de formación para los equipos de mandos.	Indicadores: Existencia de contenidos en los cursos de formación para los equipos de mando. Plazo: Mayo de 2009.
--	--

Consideraciones culturales:

Objetivo específico 5. Considerar en el plan las diferencias entre referentes culturales, religiones y procedencia, inculcando el respeto a la diversidad cultural en las personas trabajadoras de la empresa.

Medida 5.1: Creación de un protocolo para evitar conductas xenófobas o discriminatorias respecto de personas con diversa procedencia, religión y referente cultural.	Indicadores: Existencia del protocolo. Plazo: Mayo de 2009.
--	---

Observación hacia la evaluación:

Este plan seguirá un control riguroso por la Comisión de Igualdad que la empresa conformará para su efecto. Se realizará un monitoreo y seguimiento de los objetivos planteados, como también de las medidas que se van llevando a cabo a través de reuniones valorativas durante el año.

Por otra parte, se plantea establecer un proceso evaluativo a los dos años de su promulgación para valorar la efectividad del plan, su grado de concreción interna y los avances en cuanto al grado de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades que posee la empresa. Ésta se realizará de acuerdo a los indicadores de medición que se han establecido para cada medida.

Vigencia del plan:

La misma será de tres años.

Se realizará un seguimiento semestral por parte de la Comisión de Igualdad.

A la vez, se revisará el plan de forma anual.

