

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 21 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo de empresas Pans & Company / Eat Out.

Visto el texto del I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Pans & Company/Eat Out (Pansfood, S.A. y Atitlan Foods, S.L.), Código de Convenio n.º 90100043012012, que fue suscrito, con fecha 23 de enero de 2012, de una parte por los designados por la Dirección del citado grupo de empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por las organizaciones sindicales Federación Estatal de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT y Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 21 de febrero de 2012.- El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS PANS & COMPANY/EAT OUT

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre las Empresas «Pansfood, Sociedad Anónima» y «Atitlan Foods, Sociedad Limitada», 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.

En cumplimiento de las previsiones contenidas en el vigente redactado del art. 85.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, expresamente se manifiesta que el presente convenio ha sido suscrito y aprobado entre la Dirección del Grupo de Empresas Pans & Company/Eat Out y por las representaciones sindicales en el ámbito del Grupo de Empresas de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de CCOO que en su conjunto suman la totalidad de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal existentes en el ámbito definido en el presente artículo.

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 las Empresas indicadas en 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 2012 y concluirá el 31 de diciembre de 2015, todo ello con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».
2. Cumplido el plazo de vigencia arriba acordado, concretamente el 31 de diciembre de 2015, cualquiera de las partes podrá denunciarlo avisando a la otra, en forma fehaciente, con tres meses de antelación al menos. Si ninguna de las partes hiciese tal denuncia en la forma indicada, la vigencia de este convenio se prorrogaría de año en año, por tácita reconducción.
3. Por contra, denunciado el convenio por cualquiera de las partes en la forma prevista, se estará a lo dispuesto en el art. 89.2 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al plazo máximo para el inicio de la



negociación del nuevo convenio. Durante la negociación se mantendrán las cláusulas normativas en él acordadas, hasta tanto la Dirección de las Empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras no lleguen a un acuerdo expreso sobre las modificaciones a introducir en el Convenio o sobre la rescisión y pérdida de vigencia del mismo. Llegado a un acuerdo sobre el nuevo texto, éste sustituirá en todo al que hasta aquel momento regía.

4. En cumplimiento de la normativa vigente, se establece un plazo máximo de negociación del convenio, una vez denunciado el mismo, de 14 meses. En el caso de que no se llegue a acuerdo tras el transcurso del plazo máximo de negociación indicado, se producirá la adhesión y sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos a estos efectos en el vigente texto del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH).

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 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 trabajadores y por otros tres miembros en representación de la dirección de las empresas. 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.

- CCOO-FECOHT: C/ Pío Baroja, 6. 28009 Madrid.

- Grupo Pans & Company/Eat Out: 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/Empresas 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 quince días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto del conflicto.

f) Todas aquellas cuestiones previstas en la letra h) del apartado 3 del art. 85 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos desarrollados en el art. 2 del Real Decreto 7/2011, de 10 de junio.

g) 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 las Empresas indicadas en el artículo 1 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.





En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjeran modificaciones legales que pudieran afectar a su contenido, de forma parcial o total, las partes firmantes se comprometen a que una vez estudiadas las mismas se proceda a reunir la Comisión Paritaria a los efectos de acordar lo que procediere y, en su caso, realizar las adaptaciones pertinentes.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 11. Facultades de dirección.

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades, es facultad de la dirección de las Empresas, 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 las Compañías, 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 las entidades, siempre que no les sea de aplicación otra norma colectiva.

Artículo 13. Lugar de trabajo y variabilidad en el lugar de prestación de servicios.

1. Los trabajadores prestarán su actividad laboral en los diversos centros de trabajo de las empresas, 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 si caso de que aquellos trabajadores que voluntariamente se ofrezcan no sean los adecuados para cubrir la contingencia, la empresa comunicará a 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 10 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 Hostelería (ALEH).

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional cumple las previsiones que los art. 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 halle 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.

Las Empresas suministrarán 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 1ª 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 las Empresas 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 las Empresas, deberá el empleado ponerlo en conocimiento de la misma.

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 personal adscrito al Grupo Profesional 3.

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 las empresas, 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 concierten las Empresas en relaciones indefinidas, la misma se comprometen a aplicar, en los casos previstos, al efecto, las disposiciones recogidas en la normativa aplicable y vigente en cada momento, y más concretamente en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

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 art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, concretar y desarrollar las labores que, dentro de las Entidades, 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 periodo 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 art. 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 art. 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 art. 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.

Siempre que el trabajador preavise con la antelación mínima y la forma indicada en el apartado anterior, el finiquito se abonará el mismo día del cese del trabajador o, como máximo, durante los 15 días naturales siguientes. Una vez superado este plazo sin que se haya abonado el citado finiquito la empresa deberá compensar con un día de salario por cada día de retraso en el abono del mismo.

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 2ª Vicisitudes de la prestación de servicios.

Artículo 26. Cambio de titularidad de las empresas.

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 art. 44 del Texto Refundido del Estatuto de 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 las empresas.

Se hace expresa mención de las muy especiales características del negocio de las empresas, propia de las sociedades que desarrollan su actividad dentro del sector conocido como se 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 las empresas 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:

Grupo 1 (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 2 (Nivel Retributivo 2): Ejecución autónoma, cualificada 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 3 (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 las empresas 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 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.

Las Empresas abonarán 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 más la mejora voluntaria que en su caso pudieren percibir.

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 las empresas organicen y costeen 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 las empresas 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 art. 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 las empresas de forma irregular tanto en cómputo anual, semanal o diario, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo expreso a este respecto, y en base a lo contenido en el redactado del art. 85.3 letra i) apartado 1º) del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de las empresas estará facultada para distribuir de manera irregular hasta un máximo de un cinco por ciento de la jornada de trabajo en computo anual.

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.

En aquellos casos en los que el trabajador realice una prestación de servicios a jornada partida, es decir, realizando unas horas de trabajo para posteriormente interrumpir su jornada de ese día y posteriormente reanudar la misma, el turno de trabajo tras la indicada interrupción siempre deberá ser superior a una hora de trabajo efectivo.

Artículo 37. Licencias y permisos.

1º 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) Un día natural para trámites de separación o divorcio del trabajador.
- j) Por el tiempo necesario para la asistencia de tratamientos de reproducción asistida durante el tiempo de duración que para los mismos se estipule facultativamente.
- k) 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 para el anterior apartado a).

2º Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

1º 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 quedaran 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 fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

2º 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.

1º Anualmente se elaborarán por las empresas el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

2º 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.

Los delegados y delegadas de prevención deberán recibir del empresario los medios y formación necesarios para el desarrollo de sus funciones preventivas.

La formación de los delegados, que forma parte integrante del plan de prevención, se realizará mediante la realización de cursos de salud laboral sobre los riesgos existentes en la empresa y en el sector. La formación será acreditada y será impartida por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio





Colectivo a través de un reparto del programa establecido por la comisión de seguridad y salud laboral.

Conforme al art. 37.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el tiempo destinado a la formación en este ámbito por parte de los delegados y delegadas de prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

Artículo 42. El acoso en el trabajo: Prevención del mismo y protocolo de actuación.

En este ámbito las partes firmantes del presente convenio se remiten a los protocolos de actuación existentes en este sentido e incorporados como anexo al presente convenio colectivo.

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 dividirse 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 aumentará 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. Caso de solicitar y acordarse la citada acumulación, el número total de jornadas completas a disfrutar por la trabajadora en este sentido serán 14.

Artículo 45. Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 46. Reconocimientos médicos.

Las empresas garantizarán la realización de los reconocimientos médicos necesarios a los trabajadores y trabajadoras a su servicio, con objeto de salvaguardar su seguridad y salud de forma real y eficaz frente a los riesgos identificados y no eliminados relacionados con las condiciones de sus puestos de trabajo o las tareas que en los mismos se desarrollan, mediante la aplicación del



correspondiente protocolo sanitario y previamente recomendado por la autoridad competente en la materia.

En coherencia con lo determinado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los costes de la realización de los citados reconocimientos médicos bajo ningún concepto recaerán sobre los trabajadores afectados por los riesgos identificados y objeto de control.

Dicho reconocimiento será computado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos incluyendo el tiempo de desplazamiento con la obligatoriedad de reintegrar al trabajador o trabajadora los gastos que, en su caso, les pudiere ocasionar el mismo.

Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo dependiendo de los riesgos que lleve asociado el mismo.

En todos los casos, por ser este un sector exento de la obligatoriedad de someter a sus trabajadores a reconocimientos médicos, éstos serán de carácter voluntario.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas y la confidencialidad de toda información relativa a su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos médicos llevados a cabo serán comunicados al trabajador o trabajadora.

Artículo 47. Incapacidad temporal.

Las Empresas abonarán 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 48. Faltas y Sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.

En cumplimiento de las previsiones legales y convencionales existentes al respecto, las partes se remiten, en cuanto a régimen disciplinario, tipificación,



desarrollo de las faltas y sanciones a imponer, a lo recogido a este respecto en el IV Acuerdo laboral del Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH), publicado en el «BOE» n.º 237 de 30.09.10, y más concretamente a su Capítulo VI -Régimen Disciplinario Laboral- artículos 34 al 41, ambos inclusive. Cualquier modificación posterior del redactado del citado ALEH a este respecto será de aplicación a la presente norma colectiva.

Capítulo IX. De los derechos sindicales y de representación de los trabajadores.

Artículo 49. 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 50. Comité Intercentros.

Expresamente se pone de manifiesto la voluntad y decisión de las partes de crear un Comité Intercentros en cada una de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio.

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 art. 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores.



4. La designación de miembros del Comité de 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 San Cugar del Vallés (Barcelona), concretamente en la sede central de la Empresa.

Disposición adicional primera.

Tal como prevén los artículos 7 y 26 del presente Convenio Colectivo, y en desarrollo de lo referenciado en los mismos, aquellos trabajadores que a fecha de la firma de la presente norma colectiva les fuera de aplicación cualquier otro convenio colectivo por la razón o causa que fuere y que como consecuencia de un cambio de la línea de negocio de su centro, una subrogación o cualquier otra figura jurídica pasen a formar parte de la plantilla de Atitlan Foods, S.L. o, incluso, formando ya parte de la plantilla de dicha Sociedad se les viniere aplicando anteriormente otro convenio colectivo, expresamente se establece que se les respetará íntegramente cualquier mejor derecho que vinieren disfrutando previamente en sus condiciones laborales ya fuera por pacto colectivo, individual o por cualquier otra causa o razón. A los trabajadores afectados por lo previsto en esta Disposición se les deberá entregar escrito individualizado en el cual se recojan las previsiones aquí contenidas.

Disposición adicional segunda.

Durante el primer trimestre de 2013, las partes firmantes de este convenio se comprometen a iniciar una negociación para estudiar la posibilidad de implementar para las categorías profesionales de Gerente y Encargado el abono del denominado Plus de Nocturnidad.

Como base a tomar por las partes para el estudio de dicha negociación y, en su caso, acuerdo al respecto, se tomarán como elementos de referencia, entre otros, los siguientes:

- La situación global de las ventas de las Compañías incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio al objeto de comprobar la evolución de las mismas.

- Cualquier otro elemento económico o no económico, contenido o no contenido en la presente norma colectiva, que las partes estimen pertinente tener en cuenta a los efectos de dicha negociación.



Anexos y condiciones económicas

Primero. Incrementos salariales.

Año 2012: La tabla salarial para el ejercicio 2012 y el resto de conceptos económicos para el señalado ejercicio son los que se recogen en el apartado cuarto del presente anexo considerándose como tablas provisionales en base a las previsiones contenidas en el apartado segundo de este mismo anexo.

Año 2013: La tabla salarial y el resto de conceptos económicos del Convenio, se incrementarán en el IPC Real del ejercicio 2013.

Año 2014: La tabla salarial y el resto de conceptos económicos del Convenio, se incrementarán en el IPC Real del ejercicio 2014.

Año 2015: La tabla salarial y el resto de conceptos económicos del Convenio, se incrementarán en el IPC Real del ejercicio 2015.

Segundo. Cláusula de Revisión Salarial Anual.

Año 2012: Para el ejercicio 2012 se establece un incremento a cuenta equivalente a un 1 por 100, el cual ya viene expresamente recogido en el apartado cuarto de este anexo. 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 2012 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 2012 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 2012. De este modo, dentro del mes siguiente al de la publicación por parte del Instituto Nacional de Estadística del IPC real del ejercicio 2012, 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, a la nómina del mes siguiente los atrasos que pudieren corresponder.

En caso de que el IPC real del ejercicio 2012 sea inferior al 1 por 100 no se detraerá cuantía alguna a los trabajadores.

Año 2013: Para el ejercicio 2013 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 2013 supere el indicado incremento a cuenta señalado anteriormente. A partir del citado mes se devengarán los correspondientes atrasos siempre que, finalmente, el IPC del ejercicio 2013 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 2013. De este modo, dentro del mes siguiente al de la publicación por parte del Instituto Nacional de Estadística del IPC real del ejercicio 2013, 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 2013 sea inferior al 1 por 100 no se detraerá cuantía alguna a los trabajadores.

Año 2014: Para el ejercicio 2014 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 2014 supere el indicado incremento a cuenta señalado anteriormente. A partir del citado mes se devengarán los correspondientes atrasos siempre que, finalmente, el IPC del ejercicio 2014 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 2014. De este modo, dentro del mes siguiente al de la publicación por parte del Instituto Nacional de Estadística del IPC real del ejercicio 2014, 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 2014 sea inferior al 1 por 100 no se detraerá cuantía alguna a los trabajadores.

Año 2015: Para el ejercicio 2015 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 2015 supere el indicado incremento a cuenta señalado anteriormente. A partir del citado mes se devengarán los correspondientes atrasos siempre que, finalmente, el IPC del ejercicio 2015 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 2015. De este modo, dentro del mes siguiente al de la publicación por parte del Instituto Nacional de Estadística del IPC real del ejercicio 2015, 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 2015 sea inferior al 1 por 100 no se detraerá cuantía alguna a los trabajadores.

Tercero. Cláusula de Regularización Final.

En cumplimiento de la Disposición Transitoria Final del V Convenio Colectivo de la Empresa Pansfood, S.A., la Dirección de las Empresas expresamente se compromete a que a la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo ninguno de los trabajadores incluidos dentro de su ámbito personal y que presten sus servicios a jornada completa perciban un salario inferior a 1.000 euros brutos mensuales por todo concepto o, lo que es lo mismo, 12.000 euros brutos anuales.

En virtud de ello, una vez conocido el IPC real correspondiente al ejercicio 2014, la comisión negociadora del Convenio se reunirá a los efectos de verificar si con los incrementos pactados durante la vigencia del mismo y que se recogen en el Anexo Primero se cumplen las previsiones contenidas en el párrafo anterior. De no ser así, se procederá a incrementar los salarios de los trabajadores que percibiesen en ese momento un salario inferior al indicado, adicionando el porcentaje de incremento que corresponda hasta alcanzar la señalada suma a aquel incremento establecido para el ejercicio 2015.

Cuarto. Condiciones económicas para el primer año de vigencia del Convenio (2012).

a) Tablas salariales para el año 2012:

(Salario mensual/anual bruto en 14 pagas)

- Grupo 1/ Nivel R.1: 1.017,35 euros mes/14.242,90 euros año.
- Grupo 2/Nivel R.2: 950,14 euros mes/13.301,96 euros año.
- Grupo 3/Nivel R.3: 767,29 euros mes/10.742,06 euros año.

b) Dietas (Art. 32):

- Media Dieta: 7,42 euros/día.
- Dieta Entera: 37,17 euros/día.

c) Locomoción (Art. 33):

- 0,22 euros/kilómetro.

d) Plus Responsabilidad y Disponibilidad (Art. 35):

- 263,51 euros mensuales brutos, en base a lo recogido en el Art. 35.

Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo



1. Declaración de principios

El objeto del presente informe es establecer las bases y el protocolo de actuación que deberá seguirse en los casos de personas trabajadoras que puedan sufrir acoso sexual y por razón de sexo, con el fin de garantizar la protección de su seguridad y salud.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de éste derecho la empresa Pansfood S.A. y Atitlan Foods, S.L. y la representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral en el cual se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa.

2. Alcance

Este protocolo de actuación será de aplicación para todo el personal de los Centros de Trabajo de Pansfood S.A. y Atitlan Foods, S.L.

Este procedimiento se deberá llevar a cabo cuando se tenga conocimiento de que una persona pueda sufrir una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

La empresa Pansfood S.A. y Atitlan Foods, S.L. y todo el personal de las mismas tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, y, en concreto, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca el acoso sexual.

3. Criterios técnicos y legales de referencia

Estas consideraciones están basadas en la obligación legal de la empresa de proteger a los trabajadores y a las trabajadoras, de acuerdo con el artículo 7 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en lo que se refiere al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. Definiciones

Según indica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en

función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5. Política de divulgación e información

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual en la empresa, los mecanismos para dar publicidad al presente protocolo, y así asegurarnos de que el mismo es conocido por todos los empleados de la empresa, serán:

1. Se publicará en la Web Corporativa del Grupo EAT OUT el procedimiento comentado. En dicha web, el procedimiento se encontrará al alcance de todo el personal.
2. Publicar el contenido del procedimiento a través de los medios de comunicación de la empresa (Envío e-mail a todos los Centros de Trabajo de la compañía; utilización Tableros de Anuncios destinados a dar publicidad a aspectos relacionados con el Plan de Igualdad).

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo

Constituyen conductas de acoso sexual, y una grave falta a los derechos de las personas y a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, los requerimientos de carácter sexual que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, no consentidas por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Todo trabajador que pueda haber incurrido en la conducta descrita en el párrafo anterior, será objeto de una investigación formal interna y eventualmente sancionado.

Detección de una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Este procedimiento entrará en funcionamiento tan pronto como se denuncie o comunique ante la empresa una posible situación de acoso.

Para realizar dicha denuncia, la persona afectada tendrá una doble vía:

1. Denuncia ante Dirección de Personal y Recursos Humanos.
2. Denuncia ante miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Cualquiera de las dos partes está obligada a comunicar, de forma inmediata, cualquier denuncia realizada a la otra parte por escrito (se adjunta plantilla de comunicación, apertura de expediente, seguimiento y cierre del mismo. Anexo 1).

Esquema de actuación

Una vez que se denuncien los hechos, la actuación será inmediata, iniciándose el expediente informativo. Dicho expediente informativo está encaminado a la clarificación de los hechos denunciados. Para esto, se realizarán una serie de entrevistas por parte de un representante de Recursos Humanos y con la presencia de un miembro de la representación de los trabajadores. El Departamento de Operaciones estará informado, por parte del Departamento de Recursos Humanos, de todas las actuaciones que se realicen. Las tres partes comentadas, RRHH, Representación de los trabajadores y Departamento de Operaciones harán, de mutuo acuerdo, la conclusión final de la investigación.

Mientras se esté llevando a cabo el expediente informativo, se procederá a la separación de los implicados con el objetivo de evitar posibles altercados. La separación se realizará siguiendo las siguientes reglas:

1. Primero se acudirá a traslados voluntarios.
2. En el caso de que ninguno de los empleados se traslade voluntariamente, la comisión de investigación decidirá a qué empleado se traslada.
3. Por último, si la conclusión del expediente informativo es afirmativa, es decir, se concluye que ha habido acoso. El empleado o empleada afectado o afectada podrá decidir, de forma unilateral, el cambio de Centro de Trabajo. Para dicho traslado se tendrá en cuenta la disponibilidad de una vacante y los intereses del afectado.

De todo lo hablado se levantará acta oficial, la cual será firmada por las partes y por la persona afectada. Se guardará con celo extremo el carácter confidencial de las declaraciones realizadas en todas y cada una de las entrevistas. Las mismas se realizarán a:

1. Posibles testigos de los hechos.
2. Presunta persona acosadora.
3. Presunta persona afectada.

Una vez se hayan realizado todas las entrevistas comentadas, se llegará a una conclusión inicial de la investigación, la cual debe ser consensuada entre todas las partes (RRHH, Representación de los trabajadores y Departamento de Operaciones) que se plasmará por escrito y se firmará (todo el proceso de apertura del expediente informativo, junto con la conclusión del mismo se realizará en un plazo máximo de 15 días naturales). En función de la conclusión a la que se ha llegado, se seguirán 2 vías de actuación:



1. En el caso de que existan pruebas concluyentes:

- Se ejecutarán las medidas disciplinarias oportunas. Las mismas se acordarán entre la Dirección de Recursos Humanos y la Representación de los Trabajadores y serán ejecutadas por parte del Departamento de Personal. En ésta fase, será principal el asesoramiento que se realice desde el Departamento de Personal en colaboración con los abogados de la empresa.

- Se ejecutarán las medidas preventivas oportunas, de dichas medidas se realizará un Plan Semestral de seguimiento. Dichas medidas deben ser acordadas por todas las partes que intervengan en la investigación.

Una vez realizadas las acciones comentadas, se procederá a la Conclusión final de la investigación y al CIERRE DEL CASO. El Departamento de Personal se guardará copia de todos los documentos generados.

2. En caso de que los indicios no lleven a una conclusión positiva, se actuará de la siguiente forma:

- Separación de las personas afectadas con la finalidad de evitar posibles futuros altercados. La separación comentada colaborará a reestablecer el buen ambiente laboral. El traslado de las personas afectadas se realizará de mutuo acuerdo entre Recursos Humanos, el Departamento de Operaciones y la Representación de los Trabajadores.

- Se realizará una Evaluación de Riesgos Psicosociales, por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo EAT OUT, en el centro de trabajo para detectar la existencia de un posible riesgo. Dicha evaluación se realizará con la colaboración de la representación de los trabajadores y en un plazo máximo de 15 días naturales a contar desde la conclusión inicial de la Investigación.

En caso de que la evaluación verifique que no hay riesgo, se finalizará la investigación.

En el caso que la Evaluación de Riesgos Psicosociales evidencie la existencia de riesgo, se aplicarán las medidas correctoras oportunas (aquellas medidas que se indiquen en el informe de evaluación) y se realizará un Plan Semestral de seguimiento.

Conclusión final de la investigación CIERRE DEL CASO. El Departamento de Personal se guardará copia de todos los documentos generados.

7. Reglas a seguir para realizar la investigación de los hechos

7.1 Cómo recibir la denuncia.



- Escuchar la denuncia, no hagas comentarios para intentar quitar importancia al asunto.
- Mantener una actitud profesional.
- Reúne los hechos, no emitas juicios.
- Pregunta qué, quién, cuándo, dónde y cómo.
- Averigua si el empleado teme sufrir represalias.
- Tranquiliza...

7.2 Cómo realizar la Investigación de los hechos.

- Investigar de inmediato. La demora o de una investigación puede hacer que el testimonio de los testigos sea cada vez menos fiable.
- Documentar cuidadosamente cada caso.
- Tratar todas las quejas con seriedad.
- Asegurar la confidencialidad de la investigación. Enfatizar a los involucrados que no deben difundir datos de la investigación.
- Limitar, en la medida de lo posible, el número de personas que tienen acceso a la información y que participan en la investigación.
- Hacer preguntas de modo que la información no se revele innecesariamente. (Ejemplo: ¿Vio que alguien tocaba a Juan?, en vez de ¿Vio que Noelia tocaba a Juan?).

7.3 Cómo entrevistar al denunciante.

- Explicar al denunciante que los cargos son serios, que usted realizará una investigación seria y profunda y que no sufrirá represalias por presentar la reclamación.
- Averiguar si ha podido haber determinados eventos anteriores que hayan impulsado la denuncia.
- Averiguar si el denunciante ha realizado denuncias similares anteriores.
- Preparar una cronología detallada de los hechos.
- Hay que averiguar el contexto específico en el cual tuvo lugar el supuesto comportamiento ¿Dónde? ¿A qué hora?,...



7.4 Cómo entrevistar al acusado.

- Obtener declaración del acusado.
- Identificar relación del acusado con el denunciante. (Relación previa, cuánto hacen que se conocen,...).
- Si se trata de un mando, habrá que indicar su puesto de trabajo, una copia de la descripción del mismo y se deberá determinar las obligaciones de su puesto.
- Determinar si el acusado es Responsable del trabajo de otros empleados, si tiene autoridad para recomendar ascensos,...
- Observar y apuntar la reacción del acusado.

7.5 Cómo entrevistar a testigos.

- Tomar declaraciones tanto de los testigos que nieguen como de los que apoyen las acusaciones. Hay que ser conscientes de que los testigos son reacios a presentarse por temor a represalias.
- Asegurar a todos los testigos que su cooperación es importante, que su testimonio es confidencial y que no sufrirán represalias.

8. Disposición final

Dicho procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso es interno y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa judicial.





ANEXO 1

DOCUMENTO APERTURA EXP. INFORMATIVO-DENUNCIA ACOSO SEXUAL

Don/ña..... con DNI..... manifiesta haber sufrido un incidente de carácter sexual durante el desempeño de sus tareas laborales.

Es por eso que se procede a abrir expediente informativo con el objetivo de clarificar dicha denuncia, y tomar las medidas disciplinarias adecuadas.

Datos Denunciante:

- Nombre y Apellidos:
- DNI:
- Centro de Trabajo:
- Puesto de Trabajo:

Datos Denunciado:

- Nombre y Apellidos:
- DNI:
- Centro de Trabajo:
- Puesto de Trabajo:

Constitución Comisión Instructora: de conformidad con el protocolo para la prevención de casos de denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, se constituye comisión instructora con los siguientes miembros.

- Por la empresa:
- Por la representación de los trabajadores:

En....., ade..... de.....

Nombre y firma denunciante:

Nombre y firma de quien recibe:





Seguimiento expediente

Declaraciones implicados:

- Don/a..... con DNI..... en su calidad de presunta víctima manifiesta: (Adjuntar acta oficial).
- Don/a..... con DNI..... en su calidad de presunto/a acosador/a manifiesta: (Adjuntar acta oficial).

Declaraciones testigos:

- Don/a..... con DNI..... en su calidad de manifiesta: (Adjuntar acta oficial).
- Don/a..... con DNI..... en su calidad de manifiesta: (Adjuntar acta oficial).
- Don/a..... con DNI..... en su calidad de manifiesta: (Adjuntar acta oficial).
- Don/a..... con DNI..... en su calidad de manifiesta: (Adjuntar acta oficial).
- Don/a..... con DNI..... en su calidad de manifiesta: (Adjuntar acta oficial).

Informe de conclusiones

Tras la investigación de los hechos, y la toma de declaraciones a los implicados y testigos, la comisión instructora, de mutuo acuerdo, manifiesta que:

Es por esto que se tomarán las siguientes medidas:

1.
2.
3.

Nombres y firmas miembros comisión:

