



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA QUICK MEALS IBÉRICA, S.L.**

Resolución de 28 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Quick Meals Ibérica, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Quick Meals Ibérica, S.L. (Código de convenio n.º 90101532012013) que fue suscrito con fecha 15 de abril de 2013 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, 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, 28 de mayo de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA QUICK MEALS IBÉRICA, S.L.**

### **Capítulo I. Ámbito de Aplicación**

#### **Artículo 1. Partes que lo Conciertan**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa Quick Meals Ibérica S.L. y la Representación legal de los trabajadores, representada por la Comisión Negociadora del Convenio.

#### **Artículo 2. Ámbito Personal y Territorial**

El presente Convenio resultará aplicable a todos los centros de trabajo de la empresa Quick Meals Ibérica S.L, tanto presentes como futuros, ubicados en España.



En consecuencia, su aplicación tendrá ámbito Estatal y afectará a todos los trabajadores de la misma, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la empresa incluida en el presente ámbito.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 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 Temporal y Denuncia**

El presente Convenio colectivo, salvo disposición expresa, entrará en vigor el día de la firma del mismo, independientemente de que sus efectos económicos se retrotraigan a 1 de enero de 2013, sustituyendo íntegramente a los anteriores y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2016.

Con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, haciendo constar las materias y los criterios de revisión del Convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

### **Artículo 4. Vinculación a la Totalidad y Garantía Personal**

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

Además de las recogidas en este Convenio, con carácter individual se respetarán aquellas «condiciones ad personam» que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente convenio colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas de este Convenio.

### **Artículo 5. Absorción y Compensación**

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en Quick Meals Ibérica S.L en virtud cualquier pacto o convenio, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio o estén garantizadas «ad personam».

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que



anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

En el supuesto de que se produzca un incremento salarial que afecte a trabajadores incluidos en los grupos IV o V del presente convenio y cuyo salario sea superior al establecido en este convenio por tenerlo garantizado «ad personam», el incremento salarial se calculará atendiendo únicamente al salario base, es decir, exceptuando el complemento «ad personam» que se mantendría sin incremento alguno.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 6. Organización del Trabajo**

- I. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.
- II. Los trabajadores a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.
- III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.
- IV. Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección de la empresa, los Comités tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización del trabajo, teniendo derecho a presentar un informe previo a la ejecución de las decisiones adoptadas en los casos de implantación o revisión del sistema de organización y control del trabajo, sin perjuicio de las normas legales aplicables y de las facultades expresamente otorgadas por este convenio a la Comisión Mixta de interpretación.

### **Artículo 7. Formación Profesional**

- I. La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.
- II. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, sus representantes serán informados del desarrollo de los planes de formación de la empresa.
- III. En todo caso, se estará a lo establecido en el ALEH.

## **Capítulo III. Periodo de Prueba, Contratación**



## **Artículo 8. Ingresos y Contratación**

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

## **Artículo 9. Período de Prueba**

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

## **Artículo 10. Contrato de Obra o Servicio Determinado**

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

## **Artículo 11. Contrato Eventual**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, esta modalidad de contratación se podrá realizar por un tiempo máximo de seis meses dentro de un período de doce meses.

## **Artículo 12. Contrato a Tiempo Parcial**

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

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

Se especificará en los contratos el número de horas al día, a la semana o al año contratadas.

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

En turnos diarios de prestación de servicios de 3 horas o inferior no se podrá interrumpir la jornada.

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

El trabajador o trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas



complementarias de acuerdo con los supuestos de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

### **Artículo 13. Contratos Formativos**

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

### **Artículo 14. Contrato de Interinidad y Contrato de Relevo**

A) Interino.

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

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

B) Contrato de relevo.

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

### **Artículo 15. Clasificación Profesional**

Los trabajadores de Quick Meals Ibérica S.L. se encuadrarán en los siguientes Grupos Profesionales, teniendo en cuenta que los trabajadores encuadrados en un grupo superior realizan todos los trabajos propios de los grupos inferiores y además realizan otras tareas adicionales:

- Grupo V: Operarios: Se encuentran incluidos en este grupo los trabajadores base de inicio. Estos trabajadores, dentro del turno que les ha sido asignado, se encargan de todas las tareas de cocina, limpieza (tanto dentro de la cocina como en las salas y exteriores) y atención a los clientes (tanto en caja como en las salas y exteriores).

- Grupo IV: Operarios expertos: En dicho grupo están encuadrados los trabajadores base indefinidos expertos. Para acceder a dicho grupo, resulta





imprescindible disponer de la formación acreditada y obtener la correspondiente certificación por parte del supervisor de zona y del gerente de área.

Así mismo se incluyen en dicho grupo los trabajadores encargados del mantenimiento de los centros de trabajo (pintura, electricidad, fontanería...) en caso de que dicha tarea se realice por algún trabajador contratado por la empresa.

- Grupo III: Auxiliares. Además de las tareas de los «operarios expertos», realizan principalmente la tarea de sustituir al encargado en caso de ausencia del mismo, así como las designadas y especificadas. En el momento de ascender a dicha categoría, el trabajador suscribirá con la empresa un documento determinando las tareas concretas que le corresponderá realizar, según el plan de gestión gerencial.

- Grupo II: Encargados. Además de las tareas realizadas por los Auxiliares, los Encargados son los trabajadores que dirigen el restaurante en su turno.

En el momento de ascender a dicha categoría, el trabajador suscribirá con la empresa un documento determinando las tareas concretas que le corresponderá realizar, según el plan de gestión gerencial.

- Grupo I: Gerentes. Además de las tareas realizadas por los Encargados son los trabajadores que asumirán la responsabilidad del restaurante y su gestión.

En el momento de ascender a dicha categoría, el trabajador suscribirá con la empresa un documento determinando las tareas concretas que le corresponderá realizar, según el plan de gestión gerencial.

#### **Capítulo IV. Movilidad Funcional y Geográfica, Ascensos y Promociones**

##### **Artículo 16. Movilidad Funcional**

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

##### **Artículo 17. Movilidad Geográfica**

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

Los cambios de centro en localidades de diferentes municipios no limítrofes deberán de ser preavisados con un mínimo de 3 días de antelación.

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





La empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

### **Artículo 18. Ascensos**

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza (Grupo I) o mando y coordinación (Grupo II y III), será de libre designación por la empresa, atendiendo a la formación requerida para el puesto, la experiencia demostrada en la buena gestión del personal, la dinamización de equipos y su integración, que serán elementos a tener en cuenta para la citada promoción.

El ascenso de los trabajadores del Grupo V al Grupo IV se realizará en el plazo de un año, siempre que cumpla los requisitos establecidos para acceder al grupo IV.

En caso de no cumplir dichos requisitos, y tener un año de antigüedad en la empresa, su salario se verá incrementado en un 5%.

## **Capítulo V. Tiempo de Trabajo**

### **Artículo 19. Jornada**

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y cualquier día de la semana (de Lunes a Domingo).

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

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

Distribución:

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

Semanalmente se planificará, en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos turnos y horas de entrada y salida.

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



La verificación y control de la ejecución de la jornada anual pactada, se efectuará, con carácter individual, de forma trimestral.

A tal fin se desarrollarán y pondrán en práctica mecanismos de control y verificación de la jornada.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias imprevistas de otros trabajadores, así como retrasos o adelantos imprevisibles en suministros) se efectuarán preferentemente con personal voluntario y no podrán superar como límite máximo, 45 horas al trimestre para los trabajadores contratados a tiempo completo, guardando la misma proporción para los contratados a tiempo parcial.

Las horas realizadas fuera del horario individualmente adjudicado se compensarán con descanso equivalente antes de que finalice el siguiente trimestre. No tendrán tal consideración los cambios efectuados por mutuo acuerdo.

En el caso de que el cambio impidiera el disfrute del descanso semanal este se recuperará necesariamente dentro de un período de treinta días.

Tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, o la asistencia al turno de trabajo cuando sea preciso ante inspección/auditoría de la marca Burger King.

La compensación en descanso de los excesos de jornada previstos en el apartado anterior se realizará de mutuo acuerdo.

### **Artículo 20. Descanso Semanal**

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

La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará en turnos rotativos salvo pacto en contrario. En lo que se refiere a la acumulación del descanso semanal se estará a las posibilidades legales.

En aplicación de la garantía «ad personam» reconocida en el artículo 4 del presente Convenio, aquellos trabajadores que vengán disfrutando actualmente del descanso dominical una vez al mes, conservarán este derecho como condición personal más beneficiosa.

### **Artículo 21. Horas Extraordinarias**



Las partes manifiestan su voluntad de suprimir las horas extraordinarias.

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

No obstante, si por algún motivo excepcional tuvieran que realizarse Horas extraordinarias, las partes estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y se compensarán con tiempo de descanso retribuido equivalente al trabajado o abonarlas por el mismo valor que las horas ordinarias.

## **Artículo 22. Vacaciones**

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

Las vacaciones se podrán disfrutar a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado, salvo en temporada alta.

El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, teniendo en cuenta para el mismo, las especiales características de los diferentes centros de trabajo donde se concentra el mayor volumen de venta, tanto en período estival, festividades locales, autonómicas, nacionales y temporada alta. A título ilustrativo, la temporada alta de la actividad de la empresa corresponde, entre otros, a los períodos siguientes:

- Fallas (centros con actividad aumentada por esta festividad): Del 1 al 19 de marzo.
- Semana Santa (centros con actividad aumentada por esta festividad): De Domingo de Ramos, a Lunes de Pascua, ambos inclusive.
- Verano (centros con actividad aumentada por esta festividad): Del 1 de julio al 30 de agosto, ambos inclusive.
- Navidades (centros con actividad aumentada por esta festividad): Del 15 de diciembre al 7 de enero, ambos inclusive.
- Festividad de la Magdalena (centros con actividad aumentada por esta festividad).
- Otros (festividades locales).

Cuando el período de vacaciones fijado en el Calendario de Vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las





vacaciones en distinta fecha a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que les correspondiera en aplicación del artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el período de Vacaciones coincida con un proceso de incapacidad temporal por contingencias distintas de las descritas en el párrafo anterior, que imposibiliten al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural que correspondan, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su proceso de Incapacidad siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### **Artículo 23. Fiestas Abonables no Recuperables**

Los trabajadores que presten servicios en días festivos, serán compensados con el abono de los mismos o el disfrute de un descanso proporcional, de la siguiente manera:

- a) Respecto a los siete primeros días festivos trabajados, el trabajador podrá optar entre disfrutarlos con descanso en un día hábil dentro del año natural, o bien, cobrarlos según salario base.
- b) El resto de días festivos trabajados, la empresa optará entre compensarlos con descanso en un día hábil dentro del año natural, o abonarlos según salario base.

En caso de que tener que abonar algún festivo trabajado, el pago se realizará en el mes de marzo del año siguiente.

### **Artículo 24. Licencias**

1. Retribuidas. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo; tres días en los casos de enfermedad grave con hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad y cónyuge, y dos días en el resto de casos hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; tres días por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a localidad situada en Provincia distinta a la del domicilio, el plazo será de cuatro días. Estos días de licencia no podrán ser acumulados con los previstos en el apartado siguiente por el mismo supuesto.
- C) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo





domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será ampliado por dos días más.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial universitario. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

F) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada laboral.

G) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta o tratamiento médico en caso de situaciones de violencia de género, si así lo determinan los Servicios de salud o Servicios Sociales de atención que se deban realizar dentro de la jornada laboral.

A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado A, tendrán los mismos derechos las Parejas de Hecho, siempre que estén debidamente inscritas en el correspondiente Registro Oficial y el trabajador aporte la certificación acreditativa de la misma.

2. No retribuidas. El trabajador dispondrá de dos días de licencia no retribuida al año para asuntos propios o un día por celebración religiosa.

Así mismo, tendrán derecho a las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales, cuando cursen estudios académicos que no tengan carácter universitario. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

El disfrute de estas licencias deberá ser preavisada con una semana de antelación a la Empresa, quien podrá oponerse a la concesión si coincide con periodos de alta actividad del centro en que preste servicios el trabajador o el nivel de absentismo del centro impide su concesión. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia y en otro caso se descontará de vacaciones.

## **Capítulo VI. Régimen Salarial**

### **Artículo 25. Retribuciones**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al importe establecido en el artículo 26 del presente convenio.





## **Artículo 26. Garantía Retributiva**

A partir del día 1 de enero de 2013, y para los Grupos y Subgrupos definidos en el artículo 15 del Convenio colectivo, la retribución mínima garantizada será la siguiente:

- Grupo V: Los trabajadores contratados a jornada completa percibirán anualmente 11.200 euros brutos.
- Grupo IV: Los trabajadores contratados a jornada completa percibirán anualmente 12.950 euros brutos.
- Grupo III: Los trabajadores contratados a jornada completa percibirán anualmente 14.400 euros brutos.
- Grupo II: Los trabajadores contratados a jornada completa percibirán anualmente 16.380 euros brutos.
- Grupo I: Los trabajadores contratados a jornada completa percibirán anualmente 18.270 euros brutos.

## **Artículo 27. Pagas Extraordinarias**

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán en catorce pagas del mismo importe, doce mensualidades ordinarias más dos pagas extraordinarias, una con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en el mes de julio.

La paga extraordinaria de Navidad se devengará desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año natural y se abonará antes del día 20 de diciembre.

La paga extraordinaria de verano se devengará desde el día 1 de julio hasta el 30 de junio del siguiente año natural y se abonará antes del día 15 de julio.

## **Artículo 28. Revisión Salarial**

Anualmente se dividirá la masa salarial entre las ventas netas (IVA excluido).

Cuando el resultado de dicha división sea menor o igual a un 26% en 2013, un 25% en 2014 o un 24,5% en 2015, los salarios de los trabajadores se incrementarán en un 2%.

A fin de controlar debidamente esta cuestión, la comisión paritaria se reunirá anualmente y realizará las correspondientes revisiones.

## **Artículo 29. Nocturnidad**





Atendiendo a la dificultad para determinar el número de horas nocturnas realizadas mensualmente por cada trabajador, todos aquellos que en algún momento del mes trabajen en un turno comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán en concepto de nocturnidad un 1% del salario fijado para su categoría profesional en el artículo 26 del presente convenio, proporcionalmente a su jornada de trabajo.

## **Capítulo VII. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**

### **Artículo 30. Protección de la Vida Familiar**

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

II. Lactancia: Por lactancia de un hijo menor, los trabajadores o trabajadoras que ejerzan este derecho tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Esta ausencia se podrá compensar con reducción de media hora, bien al inicio o bien al final de la jornada laboral.

Quien ejerza este derecho podrá sustituirlo por la acumulación en dieciocho días naturales en jornadas completas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el período de baja por maternidad y se preavise a la empresa con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por maternidad.

En el caso de parto múltiple se amplía este derecho en proporción al descanso por maternidad, según el número de hijos recién nacidos.

III. Maternidad: Las trabajadoras en baja por maternidad podrán juntar tal periodo con el de vacaciones.

IV. Guarda Legal: De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombre y mujeres, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones



de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

VI. Suspensión del contrato por maternidad o adopción:

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

b) En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

c) Los trabajadores/as tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excelencia por maternidad.

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

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

### **Artículo 31. Excedencias**

A. Excedencias especiales:

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

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



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

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

B. Si dos o más trabajadores de la empresa generasen el derecho comprendido en los apartados A.1, A.2 o A.3 del presente artículo, por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo.

C. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

D. En los casos contemplados en los apartados A.1 y A.2, de este artículo, el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, debiendo ser convocado por la empresa. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

E. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

F. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

G. El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro



meses ni superior a cinco años, salvo acuerdo individual.

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

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

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

J. Para solicitar una excedencia de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

K. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

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

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

## **Capítulo VIII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 32. Faltas y Sanciones de los Trabajadores**

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

## **Capítulo IX. Condiciones Sociales**

### **Artículo 33. Incapacidad Temporal**

En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (IT) con derecho a percibir Prestaciones, la empresa complementará dichas prestaciones según lo dispuesto en este artículo, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a percibir prestaciones económicas de conformidad a lo dispuesto en los artículos 128, 129, 130 y 131 de la Ley General de la Seguridad Social, hasta la expedición del parte de alta.

En caso de que exista notificación expresa por parte del organismo evaluador





correspondiente por la que se prorrogue el periodo de baja y se determine el paso a pago directo por parte de la Seguridad Social o Mutua, la empresa estará a tal notificación, dejando de abonar el complemento dispuesto en el presente artículo.

En ausencia de tal notificación el complemento se aplicará por un período máximo de hasta 18 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes:

a) Los 3 primeros días de baja, la empresa abonará el 50% de la Base Reguladora de Incapacidad Temporal para Contingencias Comunes.

b) A partir del 4.º día de Incapacidad Temporal, la empresa abonará un complemento del 25% de la Base Reguladora de Incapacidad Temporal para contingencias Comunes.

Para el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales la empresa complementará desde el primer día las prestaciones correspondientes al trabajador abonándole un 25% de su Base Reguladora de IT derivada de Accidente de Trabajo.

Para todos los casos, es obligatorio que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos de Seguridad Social reglamentarios en tiempo y forma así como a acudir a los servicios médicos de control correspondientes.

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

Así mismo, se creará una «Comisión de absentismo» compuesta por 4 miembros (2 miembros del Comité de empresa, 2 representantes de la empresa) a fin de determinar en aquellos supuestos que se considere oportuno, si procede dejar de abonar el complemento a cargo de la empresa establecido en el presente artículo.

#### **Artículo 34. Ausencias y Absentismo**

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

En caso de negativa del trabajador a que los servicios médicos de la empresa o la Mutua controlen su proceso de Incapacidad Temporal, perderá su derecho a percibir los complementos estipulados en el artículo 32 del presente convenio.





### **Artículo 35. Prendas de Trabajo**

I. A los trabajadores a los que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de este por parte de la Dirección en concepto de útiles de trabajo. No se considera uniforme aquellas prendas que sean de uso general y se entiendan como forma correcta de vestir común exigible.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste conforme a la costumbre establecida.

III. Los trabajadores vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.

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

En la actualidad dicho calzado debe ser con suela antideslizante y con puntera reforzada, estando la empresa obligada abonar a los trabajadores el valor del mismo que queda establecido en veintidós euros anuales, prorrateados en las nóminas mensuales.

### **Artículo 36. Seguro de Accidentes**

I. La empresa suscribirá un seguro colectivo de accidentes a favor de aquellos trabajadores que tengan una antigüedad superior a un año, por importe de 18.000 euros.

II. Dicho seguro, cubrirá las siguientes contingencias:

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

III. La empresa entregará copia del seguro colectivo suscrito a la representación de los trabajadores.

IV. El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro. Si así no lo hiciera, se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

### **Artículo 37. Manutención**





Se mantiene el sistema de manutención en los términos que viene disfrutándose actualmente.

### **Artículo 38. Garantías Sindicales**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin





perjuicio de su remuneración.

## **Capítulo X. Órganos de Interpretación y Control**

### **Artículo 39. Solución Extrajudicial de Conflictos**

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan adherirse para la solución e interpretación al Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

### **Artículo 40. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Control**

Las partes firmantes del presente texto constituirán una Comisión Mixta que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

1. La Comisión Mixta estará formada, por cuatro miembros del Comité intercentros en representación de los trabajadores y cuatro miembros en representación de la Dirección 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 elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

5. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

6. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

Esta Comisión Mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se han manifestado en el presente convenio, las siguientes:

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

b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.

c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.



d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Una vez notificada a la Comisión Mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, esta 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, esta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del TAL.

#### **Artículo 41. Comité Intercentros**

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités provinciales, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

B) El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de nueve, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités provinciales y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de representación por número de miembros de comité.

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por cada comité provincial mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC publicándose en los tablones de anuncios.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter





anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

C) 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.

D) El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Disposición adicional primera. Reordenación salarial y reclasificación profesional.

En el término de un mes desde la firma del presente Convenio, se procederá a adecuar las retribuciones salariales y reclasificar profesionalmente a todos los trabajadores de conformidad al mismo.

A fin de vigilar que dicha adecuación se realice respetando los derechos «ad personam» de todos los trabajadores de la empresa, la Comisión Paritaria supervisará este proceso.

### **Disposición Adicional Segunda. Seguridad y Salud laboral.**

Serán de aplicación las leyes vigentes en cada momento en prevención de riesgos laborales y salud laboral, que tengan relación o sean vinculantes con el sector de la hostelería.

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

La empresa garantiza a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos de su trabajo. El Servicio de Prevención encargado de la Vigilancia de la Salud, realizará los reconocimientos médicos con una periodicidad máxima de tres años, será específico para cada puesto de trabajo y gratuito para todos los trabajadores, siguiendo los criterios que establezca el propio Servicio de Prevención.

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

Las evaluaciones de riesgo y la información de riesgos que se entrega a todos los trabajadores, se irá actualizando en función de cambios en los procesos





productivos, compras de nuevas herramientas o equipos de trabajo y por inspecciones técnicas tras accidentes laborales.

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

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

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

Todo suceso que afecte a un trabajador y que pudiera ser considerado por este como accidente de trabajo, con o sin baja, deberá comunicarse inmediatamente al encargado de turno o al supervisor de su restaurante. Si esta información del suceso no se produce de forma inmediata y no hubiera otros testimonios del mismo, el suceso no podrá considerarse en ningún caso accidente de trabajo.

#### **Disposición Adicional Tercera. Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual.**

Se estará a lo previsto en el protocolo para el tratamiento de situaciones de acoso respecto a las situaciones de acoso moral.

En lo que respecta al acoso sexual o por razón de sexo, la comisión negociadora del plan de igualdad integrará en el mismo su tratamiento.

#### **Disposición Adicional Cuarta. Empleo.**

Habida cuenta del esfuerzo realizado por ambas partes para suscribir el presente convenio, la empresa se compromete durante la vigencia del mismo a incrementar el número de trabajadores manteniendo además el mismo porcentaje de trabajadores fijos que por media ponderada anual tiene en la actualidad.

#### **Disposición Adicional Quinta. Plan de Igualdad**

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen en un plazo de tres meses desde la firma del presente convenio a establecer un sistema pactado para regular las relaciones laborales siguiendo los principios de participación, respeto a la igualdad de género y desarrollo de los mismos que en él se establezcan.

#### **Disposición Adicional Sexta. Procedimiento para Solventar las Discrepancias a que se Refiere el Apartado c) del Artículo 85.3 del E.T.**



En el caso de que, durante la vigencia del Convenio y de las normas referidas, se produjeran discrepancias en orden a la negociación de las modificaciones sustanciales de trabajo previstas en el artículo 41.6 del E.T, o de la inaplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, la Comisión Mixta prevista en el artículo 39 del presente Convenio actuará conforme a lo previsto en el número 6 f) del mismo, sometiendo la discrepancia a la mediación o arbitraje del TAL para su resolución efectiva.

### **Disposición final. Derecho Supletorio.**

Con carácter supletorio a lo establecido en el presente convenio se aplicará lo dispuesto en la Ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma.

