

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

6713 Resolución de 29 de abril de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Café Dresco, S.L.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0041/2014; denominación, Café Dresco, S.L.; código de convenio, tramite; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 18/03/2014, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 29 de abril de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

TEXTO DEL CONVENIO DE LA EMPRESA CAFÉ DRESCO, S.L.

INTRODUCCION

El presente convenio se negocia en representación de la empresa por el Administrador único de la mercantil D. José Manuel Sánchez Rodríguez y en representación de los trabajadores por la delegada de personal Dña. Ana Giménez Rodríguez y como asesor de la misma el trabajador de la empresa D. Antonio Lorente Lorente.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- **Ámbito de aplicación personal y territorial.**

1.- El presente Convenio de empresa afectará a la empresa CAFÉ DRESCO S.L. y trabajadores de la misma, dentro de la Comunidad Autónoma de Murcia, para cualquiera de los centros de trabajo en esta Comunidad donde estén adscritos dichos trabajadores.

Artículo 2.- Vigencia y duración.

1.- El presente Convenio tendrá vigencia con efectos retroactivos desde el 9 de Julio de 2013.

2.- La duración del mismo será desde el 9 de Julio de 2013 a 31 de diciembre de 2017.

Artículo 3.- Denuncia.

1.- La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, por escrito ante la Dirección General de Trabajo. Dicha denuncia podrá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha de terminación del Convenio.

2.- En el supuesto de no ser denunciado válidamente por alguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año en todo su articulado.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas y derecho supletorio.

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa comprendida en su ámbito de aplicación.

2.- A la entrada en vigor de este o nuevos convenios o disposiciones legales aplicables, la empresa afectada podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquellos contengan de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3.- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga establecida la empresa al entrar en vigor este Convenio.

4.- Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en la Legislación Laboral-General.

Capítulo II**Jornada, descanso y licencias****Artículo 5.- Jornada.**

1.- La jornada ordinaria anual queda establecida como a continuación se detalla, a razón de 40 horas semanales, que podrán ser desarrolladas en seis días a la semana, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad realizada en la empresa.

Año 2014 1816 horas.

No obstante la empresa en función de sus necesidades y previa comunicación a los representantes de los trabajadores o bien con los trabajadores directamente afectados, podrá establecer la jornada irregular durante todo el año o parte de él para todos o parte de los grupos profesionales, secciones o centros de trabajo que integran la plantilla. De este modo podrá incluso realizarse jornadas de hasta 9 horas siempre que en computo anual no se supere la jornada indicada anteriormente y debiendo respetar los periodos de descanso legalmente establecidos.

Se pacta expresamente que la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 20% de la jornada anual de trabajo,

Se establece un descanso mínimo semanal de día y medio según lo previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, aunque podrá

establecerse acumulación del medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Se establece un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas según lo previsto en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, aunque se podrá acordar la reducción a diez horas del descanso entre jornadas y su compensación de forma acumulada.

En los periodos de Navidad, Semana Santa, Fiestas de Primavera, Verano, Fiestas de Septiembre y aquellos puentes más significativos que puedan producirse en el calendario, se podrán realizar jornadas especiales y/o modificaciones de horarios a criterio de la empresa.

Trabajo a turnos

1. En régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

2. Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

Organización del trabajo

La empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal, para asegurar el mantenimiento del servicio durante los trescientos sesenta y cinco días del año.

Únicamente para los casos excepcionales, en que haya que cubrir alguna baja o ausencia imprevista, se podrá recurrir al personal que le correspondiera descansar en las fechas de la citada ausencia; en tal caso, se seguirá un sistema de correturnos, teniendo derecho el trabajador al disfrute del descanso compensatorio, de dos días, dentro de los tres meses siguientes.

Siempre que se respeten los descansos obligatorios, se permitirá el cambio de turno entre trabajadores de funciones equivalentes, sin discriminación alguna, y dando comunicación a la empresa, mediante escrito firmado por los dos trabajadores implicados en el cambio, con al menos 24 horas de antelación.

Artículo 6.- Horas extraordinarias.

1.- Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual de trabajo establecida en el artículo 4.º o contrato individual.

2.- No tendrán la consideración de hora extraordinaria a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Tampoco tendrá la consideración de hora extraordinaria a los efectos de su cómputo las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3.- Las horas extraordinarias realizadas por el trabajador serán compensadas mediante descansos a razón del 100% del valor de la hora ordinaria.

El periodo de disfrute del descanso se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 7.- Vacaciones.

1.- El personal sujeto a este Convenio sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración.

2.- Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3.- El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4.- A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa.

5.- Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de Incapacidad Temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones.

Artículo 8.- Licencias.

1.- El trabajador, previo aviso de al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Durante 15 días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Por 3 días naturales, por nacimiento o adopción de un hijo.
- c) 1 Día, por matrimonio de hijos.
- d) 3 Días naturales, por fallecimiento del cónyuge o persona con la que se conviva de forma estable.
- e) 3 Días naturales, por enfermedad grave del cónyuge o persona con la que se conviva de forma estable, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) 1 Día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.
- h) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.
- i) En los casos de muerte de algún compañero del mismo centro de trabajo, la empresa concederá cuatro horas de permiso para la asistencia al entierro, si es

en la misma población, o de un día si es en localidad distinta. Dicha licencia no será retribuida.

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

2.- En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

Capítulo III

Categorías profesionales

Artículo 9.- Clasificación Funcional.

Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio, en atención de la «función» que realizan, serán clasificados, en los grupos profesionales siguientes:

Grupo I. Personal de servicio: Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

I.1 Camarero I

I.2 Ayudante de Camarero

Grupo II. Personal de cocina: Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

II. Cocinero

II. Ayudante de Cocinero

Grupo III. Personal Administrativo: Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

IV. Jefe Administrativo

IV. Auxiliar Administrativo

Artículo 10.- Definición de Categorías Profesionales.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, son las siguientes:

Camarero/a: Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realizar

trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trincar, desespinar, etcétera. Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente.

Montar y desmontar la terraza. Repasar mobiliario del salón. Colocar la cartelería exterior. Revisión y Limpieza de los baños. Recepción de proveedores. Mantenimiento y ordenación de almacenes y cámaras. Mantenimiento maquina del tabaco, televisiones y equipo de música. Control y cierre de caja. Servicio y Recogida en mesas. Limpieza y mantenimiento de barra, barra de camareros y barra auxiliar. Limpieza, mantenimiento y preparación de las vitrinas y su contenido. Reposición y Preparación de provisiones (Café, Naranjas, Limones, Bebidas, Te, Cubitos, Pan, Rosquillas, etc...). Limpieza de útiles de trabajo (bandejas, balletas,...), Recogida, limpieza y barrido de los salones y la barra. Sacar la basura. Limpieza de los elementos del salón (mesas, sillas, suelo, cartas,...). Limpieza de las Vitrinas.

Ayudante de camarero/a: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación. Colaborar en la facturación y cobro al cliente. Asistir al camarero en todas aquellas funciones propias de éste indicadas en su definición.

Cocinero/a: Realizar de manera cualifica, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas. Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colaborar en la planificación de menús y cartas. Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición. Tareas de Limpieza General (baños, salones...). Limpieza de los utensilios y elementos de la cocina (Campana, Horno, etc..). Repasar y aprovisionar las vitrinas. Pre-elaboracion y elaboración de comestibles. Control de stock y valoración de necesidades.

Ayudante de cocina: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en elaboraciones de cocina bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién este delegue. Asistir al cocinero en todas aquellas funciones propias de éste indicadas en su definición.

Jefe Administrativo/a: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a

su sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores. Efectuar las operaciones de cambio de moneda extranjera.

Ayudante administrativo/a: Encargarse con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas. Realizar labores de mecanografía, informáticas y archivo de documentos de su área. Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia. Colaborar en las anotaciones contables. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

Capítulo IV

Percepciones económicas: Conceptos y estructura

Artículo 11.- Retribuciones.

1.- Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

2.- Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas, las partes signatarias del presente Convenio consideran necesario fijar, con carácter general, los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas. Los conceptos son los siguientes:

- Salario Base.
- Gratificaciones Extraordinarias.

3.- La empresa podrá retribuir a los trabajadores de modo individualizado con complementos salariales de tipo personal o por el puesto de trabajo, teniendo los mismos el carácter de compensables y absorbibles.

4.- Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores otras percepciones pudiendo tener las mismas el carácter de compensables y absorbibles.

Artículo 12.- Salario base.

1.- El salario base se devengará por los importes que figuran en la Tabla Salarial aplicable a cada una de las categorías.

Artículo 13.- Pago del salario.

1.- Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.

2.- La empresa destinará al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

3.- El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y por tanto no retribuido a ningún efecto.

4.- La empresa quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

Artículo 14.- Antigüedad Consolidada.

Los trabajadores contratados en la empresa a partir del 1 de Enero de 1995, no devengarán el complemento de antigüedad que hasta la fecha podía existir. Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio tuvieran en nómina una cantidad por tal concepto, la consolidará en su cuantía actual, pasando a constituir un plus personal no consolidable y fijo a lo largo de su vida laboral en la misma empresa.

Quien no viniera percibiendo cantidad alguna por dicho concepto no la adquirirá al haber desaparecido el mismo.

Artículo 15.- Gratificaciones Extraordinarias.

1.- El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año sobre salario base y antigüedad que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente, siendo su cálculo semestral y pudiendo prorratearse por meses cuando exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

2.- Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.- Salario en especie.

Los trabajadores tendrán derecho en su turno de trabajo a la consumición del desayuno, comida o cena correspondiente en la empresa y a cargo de ésta, valorándose ésta en 10€ mensuales.

Artículo 17.- Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22H y las 6 de la mañana serán consideradas horas nocturnas.

No obstante lo anterior el trabajo entre la 22h y las 2 de la mañana se retribuiría sin recargo alguno.

A partir de las 2 de la mañana hasta las 6 de la mañana la retribución se incrementará un 10% sobre el salario base.

Capítulo IV

Condiciones sociales

Artículo 18.- Indemnización por Muerte o Invalidez Permanente.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio:

1.- En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las Tablas Salariales del Convenio aplicable vigentes en cada momento.

2.- En caso de muerte, incapacidad permanente, (total, absoluta o gran invalidez), derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

24.040,47 €.

3.- En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a los herederos del causante.

4.- Las indemnizaciones previstas en el apartado 2 de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 19.- Jubilación.

1.- Jubilación ordinaria forzosa a partir de la edad mínima exigida en cada momento.

En virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del TRET, como medida del fomento de empleo se pacta la jubilación forzosa en la empresa para aquellos trabajadores que teniendo cubierto el periodo de cotización mínimo y alcanzado la edad mínima exigida en cada momento tengan derecho a la prestación de jubilación ordinaria.

Artículo 20.- Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada normal de trabajo. Igualmente podrán acumular dicha reducción en días completos para su disfrute.

Artículo 21.- Excedencia.

En esta materia se hace remisión íntegra a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, incluido lo previsto para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 22.- Fomento de la igualdad y no discriminación.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico.

Se garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razones de raza, religión o cualquier otra condición.

Capítulo V

Contratación

Artículo 23- Vacantes y contratación.

1.- La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.
- b) Personal mercantil y técnicos no titulados: 3 meses.

c) Resto de personal: 2 meses o 3 meses siempre y cuando la plantilla de la empresa sea inferior a 25 trabajadores.

4.- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

5.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

Artículo 24- Contrato Eventual por circunstancias de la producción.

1.- El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrá concertarse teniendo una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses.

A la finalización del mismo el trabajador percibirá una indemnización cifrada en 8 días de salario por año de servicio, prorrateándose por días los periodos de tiempo inferiores al año.

Artículo 25- Preaviso.

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso será de 15 días debiendo hacerlo por escrito y remitiéndolo a la empresa, la cual vendrá obligada a acusar recibo del mismo. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación de preaviso, supondrá la obligación de éste de compensar a la empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Capítulo VI

Movilidad funcional

Artículo 26.- Movilidad funcional

El trabajador o la trabajadora deberán cumplir las instrucciones de la empresa o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme lo regulado en el artículo 14 del presente Acuerdo.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Artículo 27.- Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

1. Faltas leves:

- Hasta cuatro faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
- Inasistencia injustificada de un día al trabajo, en un período de un mes.

- La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

- El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado.

- Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

- La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones de sus compañeros o jefes/as.

- No comunicar a la empresa, a su requerimiento cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de residencia habitual.

- Las faltas de respeto, a sus compañeros, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca como consecuencia del trabajo.

- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio de sus funciones

- La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a ni para sus compañeros o terceras personas

- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral, si tales discusiones produjesen escándalos o alborotos.

- Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización, habiendo sido advertido con anterioridad.

2. Faltas graves

- Más de cuatro faltas de puntualidad en un mes, o hasta cuatro faltas cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.

- La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes.

- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.

- El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o de la Seguridad Social.

- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

- El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

- La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quién se depende orgánicamente y cuya constancia se haya reconocido, en el ejercicio

regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

- La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros. Así como suplantar a otro trabajador/a, alterando los controles de entrada o salida del trabajo.

- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

- La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

- Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, que no sean ni clientes ni proveedores.

- La negligencia grave en la conservación de los materiales y máquinas que el/la trabajador/a tenga a su cargo.

- La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

- Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

- Consumo de bebidas alcohólicas de alta graduación o de cualquier sustancia estupefaciente no medicinal que repercuta negativamente en el trabajo.

3. Faltas muy graves:

- La impuntualidad no justificada, en la entrada o salida del trabajo en más de 10 ocasiones durante el período de un mes, o bien de 20 o más en un año.

- Faltar al trabajo mas de cuatro días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

- Se entenderá que existe infracción laboral cuando encontrándose el/la trabajador/a en situación de baja laboral por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos de forma voluntaria en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios,

aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

- El incumplimiento o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

- La emisión maliciosa e intencionada, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa, referente a la empresa o centro de trabajo.

- La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

- La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

- El quebrantamiento o violación de secretos constatados de obligada confidencialidad de la empresa.

- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado por escrito.

- Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

- La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador/a.

- Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

4. Sanciones:

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

- La categoría profesional del mismo.

- La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiera. La obligación de instruir expediente contradictorio, se extiende hasta el año siguiente al cese en el cargo representativo. Asimismo, previamente a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave a cualquier trabajador, se le comunicará al o los representantes de los trabajadores.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

I. Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

II. Faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a 15 días.

III. Faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a 60 días.
- Despido.

Si el despido fuese motivado por embriaguez o toxicomanía del trabajador, y éste mostrara voluntad inequívoca de rehabilitación, una vez constatada la rehabilitación definitiva y en el plazo máximo de un año desde la fecha del despido, se procederá a su readmisión en la próxima vacante que se produzca de su categoría.

5. Prescripción:

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII

Representantes de los trabajadores

Artículo 28- Representación Unitaria.

1.- Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en los términos regulados en el Título Segundo del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29- Representación Sindical.

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones.

a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.

b) Los Delegados Sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Artículo 30- Responsabilidad de los Sindicatos.

Los Sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del Sindicato.

Capítulo IX

Otras disposiciones

Artículo 31.- Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa y trabajadores afectados por el presente convenio, cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32.- Vinculación a la Totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

Artículo 33.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial previsto.

La empresa podrá no aplicar en todo o en parte el régimen salarial previsto en el caso de que su estabilidad económica pudiera verse dañada. Tal inaplicación podrá afectar a la totalidad de la empresa o a solo algunos de los centros de trabajo de ésta.

Para acogerse a dicha medida la empresa formulará la petición a los representantes de los trabajadores acompañando la documentación que justifique el acogimiento a tal medida.

En el caso de no alcanzar un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se someterán la cuestión a arbitraje.

Disposiciones adicionales

PRIMERA.

1.- Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros, dos de los representantes de los trabajadores y dos de la parte empresarial, con las funciones que se especifican en la disposición siguiente.

2.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

3.- La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al semestre, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

SEGUNDA.

1.- La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Resolución de las discrepancias que pudieran producirse durante el periodo de consultas en los procedimientos de no aplicación de las condiciones de trabajo.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3.- Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 de la disposición anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

5.- La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

TERCERA.- Pago de atrasos salariales.

Se establece que el pago de los atrasos generados desde Julio 2013 a la fecha de aplicación del presente convenio se realizará por la empresa en los tres meses siguientes a la publicación del mismo.



TABLA SALARIAL

PUESTO	SALARIO BASE
Camarero	725 €
Ayudante Camarero	705 €
Cocinero	720 €
Ayudante Cocinero	700 €
Jefe Administrativo	730 €
Ayudante Administrativo	710 €