

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**6730** *Resolución de 13 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Beer&Food.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo de empresas Beer & Food (Código de convenio n.º 90103713012020) fue suscrito el 21 de enero de 2020, de una parte, por el designado por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra, por la organización sindical FETICO en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 Trabajo 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, 13 de junio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS «BEER & FOOD»

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y de aplicación.*

El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección del Grupo de Empresas «Beer & Food» y la representación sindical en el ámbito del Grupo de Empresas de la Confederación Sindical Independiente FETICO, la cual suma la mayoría representativa de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal existentes en el ámbito definido en el presente artículo.

Concretamente y a los efectos de este convenio colectivo se entienden afectados por el mismo las siguientes empresas, incluidas aquellas marcas o nombres comerciales gestionadas por las mismas, todas ellas pertenecientes al indicado Grupo de Empresas «Beer & Food»: Casual Beer and Food S.A.U., Dallas Rib's S.A.U., Viadiner, S.L.U., Eating Group Ventures, S.A., Equidiner, S.L.U., Melscat Amediner, S.L.U. e Inversilva 92, S.L.U.

También se entenderán afectadas por este convenio aquellas empresas que en un futuro pudiesen formar parte del Grupo de Empresas «Beer & Food» así como aquellas franquicias que exploten las marcas del Grupo siempre que las mismas se adhieran al presente convenio colectivo en los términos previstos en el art. 92.1 ET.

## Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todos los trabajadores y las trabajadoras que componen o compongan durante su vigencia, la plantilla de los centros de trabajo de las Empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial recogidos en los artículos 1 y 3, tanto si prestan sus servicios en los diversos establecimientos abiertos al público como en la estructura u oficinas de las misma, bajo cualquier otro nombre comercial, con excepción de los comprendidos en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para las empresas y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito funcional y personal.

## Artículo 4. *Vigencia.*

1. El presente Convenio colectivo, salvo disposición expresa, entrará en vigor el día de su firma, independientemente de que sus efectos económicos se retrotraigan al 1 de enero de 2020 y concluirá su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

2. Cumplido el plazo de vigencia arriba acordado, concretamente el 31 de diciembre de 2023, cualquiera de las partes podrá denunciarlo avisando a la otra, en forma fehaciente, con tres meses de antelación al menos. Si ninguna de las partes hiciese tal denuncia en la forma indicada, la vigencia de este convenio se prorrogaría de año en año, por tácita reconducción.

3. Por contra, denunciado el convenio por cualquiera de las partes en la forma prevista, se estará a lo dispuesto en el art. 89.2 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio. Durante la negociación se mantendrán las cláusulas normativas en él acordadas, hasta tanto la Dirección de las Empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras no lleguen a un acuerdo expreso sobre las modificaciones a introducir en el Convenio. Llegado a un acuerdo sobre el nuevo texto, éste sustituirá en todo al que hasta aquel momento regía.

## Artículo 5. *Compensación y absorción.*

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

## Artículo 6. *Indivisibilidad del Convenio.*

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

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

## Artículo 7. *Garantía personal.*

Todas las condiciones recogidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales

establecidas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre empresario y trabajadores o sus representantes legales, aun cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

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

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

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

3. La Comisión estará domiciliada en las siguientes direcciones:

- Grupo Beer & Food: 28022 Madrid, calle Arrastrería 21.
- FETICO: 28020 Madrid, calle Orense 8, 2.ª planta.

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

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

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

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

8. Funciones de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.  
b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento. En su caso, elaborará las tablas salariales en los años sucesivos en los términos expresamente contemplados en la presente norma colectiva y en lo dispuesto en el Anexo de Condiciones Económicas.

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

d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa/Empresas y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo y expresamente en aquellas materias contempladas en los arts. 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A instancia de uno de sus miembros 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 que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada.

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

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto del conflicto.

f) En caso de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, y con carácter previo a la vía jurisdiccional, las partes expresamente acuerdan someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal existentes al efecto y previstos en el art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 9. *Procedimiento de solución de conflictos colectivos.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, al objeto de establecer un procedimiento de solución de los conflictos colectivos que puedan generarse, incluyendo expresamente los que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 E.T., acuerdan la adhesión al vigente Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), remitiéndose expresamente al contenido del mismo para la tramitación y, en su caso, resolución de los mismos.

#### Artículo 10. *Prelación de normas y derecho supletorio.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre las Empresas indicadas en el artículo 1 y su personal con carácter preferente y prioritario. En todo lo no previsto en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, será de aplicación y se estará a lo dispuesto en los preceptos del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores junto con el resto de normativa laboral general aplicable y vigente.

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

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 11. *Facultades de la dirección.*

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

Dentro de las indicadas facultades generales y con absoluto respeto del grupo profesional de adscripción y sueldo alcanzado y con carácter no habitual, todos los trabajadores y las trabajadoras realizarán las funciones que les encargue la dirección de la empresa y sus responsables, aunque correspondan a categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la misma empresa, y que no signifiquen vejación ni abuso de la autoridad por parte de aquella, respetando a tales efectos lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 12. *Centro de trabajo.*

A los efectos de lo previsto en el presente Convenio Colectivo, se considerará como centro de trabajo y, por tanto, como unidad productiva autónoma, cada uno de los establecimientos abiertos al público donde se comercializan y venden los productos de las distintas marcas que gestionan las empresas a las que les es de aplicación el presente convenio colectivo, dado que cada uno de ellos tiene su propia organización específica, al igual que cada una de las sedes en las que se desarrollen servicios de carácter administrativo o de estructura para las distintas entidades del Grupo.

#### Artículo 13. *Movilidad Funcional.*

Para la movilidad funcional será de aplicación el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (BOE de 21 de mayo de 2015), así como las resoluciones de la Comisión Paritaria del citado acuerdo.

#### Artículo 14. *Uniformidad.*

Las Empresas suministrarán al personal que presta atención al público en los establecimientos comerciales el uniforme reglamentario en atención a los protocolos internos establecidos para cada una de las marcas. Concretamente, y con carácter general, esté constará de dos pantalones, dos camisas, así como el vestuario técnico que fuere preciso, en cumplimiento de las previsiones al respecto contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en atención a las especiales condiciones de trabajo que se pudieren llevar acabo por parte de los trabajadores. Permanentemente se mantendrá en perfecto estado tanto de limpieza como de planchado, siendo reemplazado cuando, debido al uso, no esté presentable a juicio de la Dirección, previa devolución de las prendas objeto de cambio. Tanto la limpieza como el planchado del uniforme será responsabilidad de las personas trabajadoras. En aquellos casos en los que a tenor de los protocolos de vestuario de las marcas se pueda trabajar con vaqueros o «jeans» azules propios de los empleados o empleadas éste será aportado por los mismos reduciéndose, en consecuencia, la entrega del vestuario general anteriormente indicado.

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

El uniforme indicado será adaptado a los casos de embarazo de la mujer.

### CAPÍTULO III

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

#### Artículo 15. *Forma del contrato.*

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

#### Artículo 16. *Condiciones de acceso al trabajo.*

En el supuesto de que cualquier norma de carácter y aplicación general, estatal, autonómica o local, exigiere algún requisito especial para las tareas de manipulación, preparado o servicio de alimentos, será condición indispensable el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de las obligaciones que en tal sentido le competan, procediendo las Empresas a facilitar la formación correspondiente y adecuada al efecto.

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

#### Artículo 17. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija ordinaria o fija discontinua, o de

duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

1. En los contratos por tiempo indefinido tanto fijos ordinarios como discontinuos:
  - a. 90 días para el personal adscrito al Grupo 1 de las distintas áreas funcionales. Concretamente los denominados gerentes de establecimiento o «*stores managers*» (del área funcional de locales) y directores (del área funcional de oficinas y RSC).
  - b. 60 días para el personal adscrito al Grupo 2 de las distintas áreas funcionales. Concretamente los denominados encargados y jefes, responsables de cocina (del área funcional de locales) y managers o «*controllers*» (del área funcional de oficinas y RSC).
  - c. 45 días para el personal adscrito al resto de grupos de las distintas áreas funcionales.
2. En los contratos temporales superiores a tres meses:
  - a. 75 días para el personal adscrito al Grupo 1 de las distintas áreas funcionales. Concretamente los denominados gerentes de establecimiento o «*stores managers*» (del área funcional de locales) y directores (del área funcional de oficinas y RSC).
  - b. 45 días para el personal adscrito al Grupo 2 de las distintas áreas funcionales. Concretamente los denominados encargados y jefes, responsables de cocina (del área funcional de locales) y managers o «*controllers*» (del área funcional de oficinas y RSC).
  - c. 30 días para el personal adscrito al resto de grupos de las distintas áreas funcionales.
3. En los contratos temporales hasta tres meses:
  - a. 60 días para el personal adscrito al Grupo 1 de las distintas áreas funcionales. Concretamente los denominados gerentes de establecimiento o «*stores managers*» (del área funcional de locales) y directores (del área funcional de oficinas y RSC).
  - b. 30 días para el personal adscrito al Grupo 2 de las distintas áreas funcionales. Concretamente los denominados encargados y jefes, responsables de cocina (del área funcional de locales) y managers o «*controllers*» (del área funcional de oficinas y RSC).
  - c. 15 días para el personal adscrito al resto de grupos de las distintas áreas funcionales.

Los períodos de prueba siempre se computarán por días naturales.

#### Artículo 18. *Modalidades de contratación.*

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

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

#### Artículo 19. *Contrato de obra o servicio determinado.*

Será aquel que se formalice para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea de duración incierta.

Específicamente, y sin perjuicio de otros trabajos o tareas, este tipo de contrato podrá concertarse con motivo de:

– Ferias o eventos específicos (conciertos, festivales o actos análogos): debiendo la persona empleada realizar sus funciones propias dentro del recinto donde se celebren o en sus alrededores en función de la ubicación específica del punto de venta vinculado a los citados eventos.

– Servicios de terraza de verano: dentro de cada año natural estos contratos podrán celebrarse únicamente dentro del período comprendido entre el 15 de marzo y el 31 de octubre.

Para todo lo no regulado en este precepto se estará a lo previsto en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

#### Artículo 20. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

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

Sin perjuicio de otras actividades, este tipo de contrato podrá celebrarse en las siguientes circunstancias:

– Eventos y servicios extraordinarios, tales como banquetes y todo tipo de celebraciones.

– Eventos deportivos.

– Eventos sociales.

– Eventos corporativos.

– Días festivos.

– Comidas y cenas de empresas.

– Incremento puntual de reservas o servicios.

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

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

La duración máxima y el período de referencia que se describen en el párrafo segundo anterior se fijan de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. Caso de que los convenios sectoriales territoriales de hostelería donde alguna de las empresas del grupo tenga establecimientos comerciales abiertos establecieran la posibilidad de que los convenios de empresa se adhirieran a la duración superior que pudiera establecerse en aquéllos para esta modalidad contractual, tanto la citada duración como el período de referencia que se prevén en esta norma colectiva se acomodarían automáticamente a aquéllos procediendo, así, a ampliarse.

#### Artículo 21. *Contrato a tiempo parcial.*

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

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el 60 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquéllas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este artículo.

Del mismo modo y, sin perjuicio del pacto de horas complementarias y de lo recogido en el párrafo anterior, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, se podrá ofrecer a la persona trabajadora la posibilidad de realizar horas complementarias de carácter voluntarias cuyo número no podrá superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante preaviso de 15 días y una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren algunas de las causas que prevé el art. 12.5 e) del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### Artículo 22. *Contratación de personas trabajadoras con diversidad funcional.*

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y su normativa reglamentaria, incluidos el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril y Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

#### Artículo 23. *Ceses.*

Las personas empleadas que causen baja de forma voluntaria, lo pondrán en conocimiento de la Empresa mediante preaviso presentado por escrito con una antelación mínima de un mes para el personal de los grupos 1 y 2 (gerentes de establecimiento o «store managers», encargados y jefes o responsables de cocina del área funcional de locales y directores y managers o «controllers» del área funcional de oficinas o RSC), y de quince días para el resto de las personas empleadas. La ausencia del preaviso indicado dará lugar a que la empresa proceda a descontar en el finiquito correspondiente los días no preavisados.

### *Sección 2.ª Vicisitudes de la prestación de servicios*

#### Artículo 24. *Cambio de titularidad de las empresas.*

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

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

## CAPÍTULO IV

### Grupos profesionales

#### Artículo 25. *Definición de los grupos profesionales.*

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

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

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

Área Funcional: Partiendo de las definidas en el Acuerdo Laboral, la actividad de las empresas participaría, por un lado, del Área Tercera en cuanto al personal adscrito a los locales de venta al público, actividad asimilada a la de bar-restaurant-colectividad y, por otro lado, del Área Primera en cuanto al personal adscrito a las oficinas centrales, administración general y estructura de soporte a los locales y establecimientos de venta al público. Las categorías que se mencionan en cada uno de los Grupos constituyen un listado abierto, de carácter meramente explicativo u orientativo y no exhaustivo.

#### Artículo 26. *Áreas funcionales y grupos profesionales.*

El personal al que se le aplique el presente Convenio quedará encuadrado en las citadas Área Funcional Tercera o Área Funcional Primera y, dentro de las mismas, en:

##### Área funcional Tercera (Área Funcional de Locales):

Grupo 1 (Nivel Retributivo 1): Funciones de dirección, organización y control del establecimiento en su globalidad, coordinando al personal, desarrollan inventarios y controles de material, efectúan propuestas de pedidos, participan en la coordinación de la formación del personal del establecimiento, ejecutan tareas específicas de atención al cliente. Son los denominados Gerentes de Establecimiento o «Store Manager».

Grupo 2 (Nivel Retributivo 2): Ejecución autónoma, cualificada y responsable del servicio y venta de alimentos y bebidas; preparación de las áreas de trabajo; realizan habitualmente cierres de caja y de sus establecimientos; control de las tareas que se realizan a la vista del cliente y realización de parte de las mismas; en su caso y a tenor de su posición en la organización del centro, coordinación del equipo y ejecución de la elaboración de viandas y alimentos; revisión de los objetos de uso corriente; transporte de los enseres necesarios para el servicio y colaboración en el montaje, servicio. Podrá asimismo informar y aconsejar a los clientes acerca de los productos ofertados, y atender reclamaciones de los mismos. Del mismo modo pueden realizar propuestas de pedidos correspondientes a su área de actuación e inventarios y control de material en aquéllas y participarán activamente en la formación del personal a su cargo. Son los denominados Encargados o Encargadas y Jefes/Jefas o Responsables de Cocina con sus diferentes posiciones.

Grupo 3 (Nivel Retributivo 3): Participa en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaboran elaborando y preparando productos, así como en el desarrollo de tareas de limpieza. Atención directa al cliente para el consumo de bebidas y comidas, cobrar y facturar en su área, preparar las áreas del trabajo para el servicio. Pueden colaborar puntualmente en el cierre de caja y de su establecimiento a tenor de su experiencia cuando sean requeridos para ello. Realiza trabajos de cocina, transporte de género y mercancías, limpieza en general. Es el denominado Personal de Equipo.

Grupo 4 (Nivel Retributivo 4): La finalidad y objetivo de este grupo se refiere al fomento del empleo de aquellos trabajadores que se incorporen a la empresa mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de la actividad previa a una incorporación como empleado en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del presente grupo. En consecuencia, no es posible la incorporación, bajo esta agrupación profesional de trabajadores que no sean sujetos de relación laboral directa con la empresa, a excepción de la posibilidad de contratar a trabajadores a través de empresas de trabajo temporal para la realización de inventarios en las tiendas cuando ello sea necesario.

Las actividades a desarrollar por los trabajadores que se adscriban al presente grupo serán básicas y sencillas recibiendo indicaciones precisas y concretas por parte de los

trabajadores adscritos a grupos superiores y por lo tanto con mayor experiencia en el desarrollo de las actividades.

Los incrementos salariales de los trabajadores adscritos al presente grupo de iniciación tomarán como referencia aquellos porcentajes en los que se incremente anualmente el salario mínimo profesional y, de este modo, así se reflejarán en las tablas salariales anuales.

Superado el primer año de prestación continuada de servicios en este grupo estos trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente al Grupo 3).

Área Funcional Primera (Área funcional de Oficinas o RSC):

Grupo 1 (Nivel Retributivo 1): Funciones de dirección, control y gestión de los distintos departamentos existentes en las oficinas que dan soporte tanto a los establecimientos abiertos al público como a las distintas franquicias o asociados de las diversas marcas del Grupo. Realizan de manera cualificada, autónoma y responsable la dirección, control y seguimiento de las áreas y departamentos asignados. Planifican y organizan el colectivo de personal administrativo a su cargo adscrito a sus áreas y departamentos. Son los denominados Directores.

Grupo 2 (Nivel Retributivo 2): Realizan de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad, las labores de recepción y atención de clientes, labores administrativas en general, de archivo y contabilidad, de estrategia comercial simple y otras análogas vinculadas a la sección o departamento al que se encuentre adscrito y siempre bajo supervisión final del responsable del que dependen. Son los denominados Managers o Controllers.

Grupo 3 (Nivel Retributivo 3): Se encargan con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas básicas o generales. Realizan labores de mecanografía, informáticas y de archivo de documentos de su área. Colaboran en anotaciones contables. Del mismo modo quedan incluidas en este grupo las personas que realicen labores de atención del servicio telefónico de las empresas en conexión con las personas que realicen labores de recepción de paquetería en general. Son los denominados analistas, administrativos/administrativas y colaboradores técnicos.

Artículo 27. *Trabajos de superior categoría.*

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora sea promocionado por las empresas para ocupar un puesto de trabajo de un grupo profesional superior, no se consolidará el superior nivel salarial hasta haber ocupado ininterrumpidamente durante seis meses, por lo que respecta al desarrollo de labores propias del Grupo 1 de las distintas áreas funcionales reguladas en el convenio o tres meses por lo que respecta al desarrollo de labores propias del resto de Grupos de las distintas áreas funcionales del convenio, el nuevo puesto de trabajo.

Con independencia de ello, desde el momento en el cual un trabajador o trabajadora pase a desarrollar labores de un grupo profesional superior deberá recibir la remuneración correspondiente al citado puesto con independencia de que la misma no se consolide hasta superado el plazo de tiempo anteriormente indicado. En caso de no consolidarse el puesto de trabajo de grupo profesional superior la persona empleada retornará a sus íntegras condiciones laborales anteriores.

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

## CAPÍTULO V

**Condiciones económicas**Artículo 28. *Estructura Salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán integradas por los siguientes conceptos que se desarrollan con carácter general y no exclusivo:

## I. Salario base:

Es la parte de retribución del trabajador o trabajadora, cualquiera que sea su denominación, fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o de cantidad, de vencimiento periódico superior al mes o en especie. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legal y convencionalmente establecidos. Se desarrolla en las tablas salariales que se incluyen en el Anexo de Condiciones Económicas de este convenio colectivo.

## II. Complementos salariales:

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

b) Complementos de puesto de trabajo: Son los complementos que percibe el trabajador o la trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente el servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que tienen carácter consolidable.

c) Complementos de calidad o cantidad de trabajo: Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquéllos que el trabajador o la trabajadora percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premio o incentivos, pluses de actividad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen carácter consolidable.

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

## III. Retribuciones en especie:

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

## IV. Complementos extrasalariales:

Son retribuciones percibidas por el trabajador o la trabajadora, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables a aquéllos.

Artículo 29. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Las Empresas abonarán a las personas empleadas dos pagas extraordinarias –Paga de Verano y Paga de Navidad– adicionales a aquellas doce ordinarias. Su importe será el correspondiente al salario base mensual que en su caso pudieren percibir.

La cuantía de las pagas extraordinarias indicadas se prorrateará en las pagas mensuales ordinarias que perciban las personas trabajadoras.

**Artículo 30. Dietas.**

Se establece el valor de las dietas, en los siguientes importes:

- Desayuno: 5 euros día.
- Media dieta: 15 euros día.
- Dieta completa: 25 euros día.

Se percibirá esta última cuando como consecuencia del desplazamiento que deba efectuar el trabajador deba pernoctar fuera de su lugar de residencia habitual. El abono lo será por día natural y siguiendo los procedimientos marcados habituales en la empresa.

Cuando las empresas organicen y costeen la manutención y alojamiento de forma directa, siempre que reúna las condiciones exigidas y suficientes, no se devengará cantidad alguna por este concepto.

Por lo que respecta específicamente al personal que preste sus servicios en las oficinas centrales del Grupo o RSC, las dietas indicadas se podrán compensar, en atención a las particularidades de la actividad de estas personas empleadas y a la frecuencia de sus desplazamientos, mediante la propia compensación de sus gastos por nota de gastos debidamente autorizadas por la Dirección del Grupo.

**Artículo 31. Locomoción.**

Se abonarán los gastos de locomoción que se originen por los desplazamientos que deba hacer las personas trabajadoras por cuenta de las empresas cuando estos deban utilizar sus propios medios. El importe de la cuantía a abonar por kilómetro ascenderá a 0,23 euros.

**Artículo 32. Plus de Nocturnidad.**

La realización de horas nocturnas durante el período comprendido entre las 22:00 h y las 0:00 h se abonará con un incremento del 1% sobre el precio del salario base hora que se refleja en las tablas salariales de este Convenio.

La realización de horas nocturnas durante el período comprendido entre las 0:00 h y las 6:00 h se abonará con un incremento del 25% sobre el precio del salario base hora que se refleja en las tablas salariales de este Convenio.

**Artículo 33. Plus salarial de festivos.**

Las personas trabajadoras que no disfrutaren de los días festivos legalmente establecidos en las fechas que correspondieren a los mismos, dicha prestación de servicios en jornada festiva les será compensada, previo acuerdo entre el trabajador o trabajadora la empresa, en alguna de las formas siguientes:

1. Bien abonándose los días festivos con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria.
2. Bien acumulándolos a las vacaciones anuales.
3. Bien disfrutándolos como descanso continuado en período distinto.

En las opciones anteriores y de elegirse la 2 o 3, se establece que el número de días festivos a compensar, incluso aunque alguno de los días de fiesta del año hubiese coincidido con los días de descanso o vacaciones del trabajador, será de 14 más los 6 días que en ese período corresponden a descansos semanales, es decir 20, o la parte proporcional que le corresponda en caso de relación laboral inferior al año natural.

**Artículo 34. Plus Convenio Beer & Food.**

Las personas trabajadores adscritas a los grupos profesionales primero, segundo y tercero, percibirán, durante el tiempo que efectúen labores como tales y en atención a su dedicación, conocimiento y responsabilidad, en su caso, que implica, algunas o todas de las siguientes cuestiones, labores de apertura y cierre de establecimiento, control y supervisión del personal a su cargo, coordinación y jefatura de actividades, posibles ampliaciones de jornada en ejecución de su posición que no pudieren ser compensadas con la correlativa disminución del tiempo de trabajo en jornadas posteriores y por el desarrollo de otras labores o funciones de análogo contenido, la cuantía que se indica en el Anexo de Condiciones Económicas. En dicha cuantía, y en adición a las cuestiones y motivos anteriormente desarrolladas y que justifican su abono, quedan expresamente incluidos los importes correspondientes a anteriores pluses que pudieren venir percibiendo tales personas trabajadoras y expresamente el denominado «plus de manutención» o «manutención» y el denominado «plus convenio» que dejarán de percibirlo al quedar integrados e incluidos en este «Plus Convenio Beer & Food.»

La suma recogida por tal concepto en el Anexo de Condiciones Económicas no será ni compensable ni absorbible y será revalorizable con los incrementos salariales que se pacten para los años de vigencia del convenio. Tal cuantía aparecerá en las hojas de salario de los trabajadores y las trabajadoras indicados e indicadas bajo el concepto «Plus Convenio Beer & Food».

**CAPÍTULO VI****Jornada de trabajo y su distribución****Artículo 35. Jornada de trabajo.****1. Duración:**

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

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria las personas trabajadoras se encuentren en su puesto de trabajo correctamente uniformados.

La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo tanto en jornada partida como continuada. La jornada diaria de trabajo no podrá exceder de 9 horas, ni dividirse en más de dos períodos en el supuesto de la partida.

El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal vigilarán la observancia de lo pactado en lo referente a la jornada y horario de trabajo.

**2. Flexibilización:**

Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo establecida en el presente artículo. En dicha distribución la empresa deberá respetar los siguientes requisitos para acogerse a dicha flexibilización:

a) Las empresas deberán comunicarlo al trabajador/a y a los representantes legales de este/a con una antelación mínima de siete días a la fecha en la que deba tener lugar la modificación de jornada.

b) De coincidir cualquier modificación con un festivo, la compensación deberá efectuarse en otro día festivo.

c) La compensación del exceso de jornada producida a lo largo del año se compensará con períodos de descanso equivalente, y si estos no se hubieran podido compensar con tales descansos durante el año natural en cuestión, expresamente se habilita la posibilidad de que éstos se realicen durante el primer trimestre del año siguiente.

### 3. Adaptación de la duración y distribución de la jornada:

Así mismo y de conformidad con el art. 34.8. E.T, tras la reforma del R.D.L 6/2019 de 1 de marzo, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Mediante el presente convenio colectivo, se permitirá para aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollen una jornada inferior a la máxima establecida en el presente artículo, que puedan acumular y/o distribuir la jornada semanal de prestación de servicios y las horas a trabajar en ese período en menos días que la semana natural, respetando en todo caso el descanso entre jornadas establecido en el art. 34.3 E.T.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo.

### 4. Descanso Diario:

La jornada laboral podrá tener el carácter de continuada o partida.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a 30 minutos de descanso diario, dentro de su jornada laboral diaria, siempre que ésta exceda de seis horas, que no computará como trabajo efectivo.

En todos los supuestos entre el final de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente, mediarán, como mínimo 12 horas.

### Artículo 36. *Registro de jornada.*

En las empresas existen sistemas de fichaje y registro de presencia del personal en los centros de trabajo a fin de poder cuantificar la duración de la prestación de servicios. El personal queda obligado a hacer un uso adecuado de dichos sistemas de control de presencia según las políticas definidas al respecto. La omisión de esta obligación o un mal uso de tales sistemas será susceptible de ser convenientemente sancionado.

Previa solicitud por parte del personal o por la representación legal o sindical de las personas trabajadoras, la empresa pondrá a disposición de los mismos tales registros.

Cualquier modificación legal, del tipo que fuere, en relación con esta obligación prevista en la normativa laboral vigente a fecha de la firma del presente convenio, incluso su supresión, automáticamente será tenida en cuenta y considerada a todos los efectos en la presente norma colectiva.

### Artículo 37. *Licencias y permisos.*

1.º Las personas trabajadoras tienen derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

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

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En aquellos casos en los que el hecho causante se mantenga durante un período determinado –hospitalizaciones o intervenciones quirúrgicas derivadas de la contingencia que fuere– el permiso se podrá disfrutar en días alternos (no consecutivos) mientras perdure el mismo periodo de hospitalización, o se mantenga la circunstancia que justificaba el mismo.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual por año natural.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Un día natural por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad padre, en el día de celebración de la ceremonia.
- g) En los supuestos b), c) y g), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 150 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado. Para el caso de que esos desplazamientos se deban llevar a cabo a países ubicados fuera de la Unión Europea el trabajador podrá disfrutar de siete días adicionales de permiso sin sueldo.
- h) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines adoptivos o de acogimiento, para las asistencias a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes u oposiciones, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios con el fin de obtener cualquier título Académico, Universitario y de Formación Profesional. En todo caso, el trabajador/a deberá comunicar a la empresa la fecha de realización de los exámenes con 6 días de antelación.

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

Así mismo para el disfrute de los permisos regulados en el apartado 1 a) b) y c) del presente artículo (por matrimonio-uniión de hecho, nacimiento de hijo y fallecimiento de familiar), en el caso de que el día en que se produce el hecho causante y que justifica el permiso, no fuera laborable, el día inicial deberá ser el primer día laborable que le siga.

En el mismo sentido, se establece para los permisos retribuidos por fallecimiento de parientes en los términos recogidos en el apartado 1 c), que computará como primer día de permiso retribuido el siguiente día al que ocurra el hecho causante, cuando los trabajadores y las trabajadoras, hayan o bien realizado su jornada diaria de forma completa encontrándose en su tiempo de descanso entre jornadas, o bien hayan iniciado o estén en el desarrollo de su jornada diaria, aún en el supuesto de no haberla finalizado.

## 2.º Permisos no retribuidos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso de carácter no retribuido y, por lo tanto recuperable de común acuerdo entre éstas y el responsable («Store Manager») del centro, a los efectos de acompañar a consulta médica a hijos menores de 12 años o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que padezcan algún tipo de discapacidad reconocida superior al 33%. El presente permiso no retribuido tendrá carácter ilimitado y se deberá preavisar, como mínimo, con una antelación de 48 horas.

## 3.º Reducciones de jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida,

tendrá derecho a una reducción de su 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 aquélla.

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

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

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

#### Artículo 38. *Descanso semanal.*

El descanso semanal de las personas trabajadoras será de dos días.

Las fechas en las que se disfrute el citado descanso semanal, que podrá ser de lunes a domingo, no podrán ser alteradas por la empresa sin consentimiento de los interesados/as, salvo por especiales circunstancias o necesidades del servicio, en cuyo caso será preciso avisar al trabajador/a con un mínimo de tres días de antelación.

#### Artículo 39. *Vacaciones, calendario y días festivos.*

1.º La duración de las vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de treinta días naturales, disfrutándose en proporción a los días trabajados a lo largo del año. Este período se incrementará, pasando a ser de treinta y un días naturales, por lo que respecta al período vacacional correspondiente al año 2021 y siguientes.

Se podrá pactar el disfrute del período vacacional en dos períodos, que necesariamente uno de ellos coincidirá con el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, a excepción de aquellos establecimientos ubicados en zonas turísticas o restaurantes «estacionales» cuya mayor facturación anual precisamente se produzca durante los indicados meses de verano.

2.º Las empresas tendrán la obligación de publicar, durante el primer mes del año, un calendario de vacaciones y de fiestas no recuperables. Dicho calendario se realizará de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

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

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

Las vacaciones se disfrutarán siempre por semanas completas iniciándose siempre un lunes, a excepción de aquellos casos en que reste por disfrutar un período inferior de días los cuales se deberán llevar a cabo unidos y a continuación de una semana completa de vacaciones. No aplicará lo previsto en el presente párrafo para aquellas

personas trabajadoras que a tenor de su fecha de incorporación en la empresa no hayan devengado un mínimo de siete días de vacaciones.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones y las fiestas abonables al día siguiente del descanso semanal. Así mismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, ésta podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3.º Las personas trabajadoras disfrutarán de 14 días festivos al año. En caso de no poder disfrutarse en las fechas señaladas para los mismos se estará a lo establecido en el art. 33 del presente convenio en cuanto a su compensación.

En el caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal durante alguno o alguno de los 14 días festivos indicados, ello no generará la asignación de un día festivo alternativo a aquél o a aquéllos cuando cause alta médica de dicha situación.

#### Artículo 40. *Calendario de días de trabajo.*

Las personas trabajadoras deberán conocer, con una antelación mínima de dos semanas, los días de trabajo efectivo y aquellos de descanso o libranza, estableciendo a tal efecto los correspondientes calendarios de cuadrantes con la indicada antelación que deberán ser expuestos en los distintos establecimientos.

## CAPÍTULO VII

### Seguridad y salud

#### Artículo 41. *Seguridad y salud en el trabajo.*

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

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

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador o trabajadora lesionado y otra al Comité de Seguridad y Salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a la normativa vigente en materia de protección de datos.

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

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

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

#### Artículo 42. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas.*

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

#### Protocolo de actuación:

La empresa establecerá la comisión o miembro que deberá actuar cuando se detecte o denuncie un caso de acoso como Responsable de Instrucción.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos trabajadores que consideren estar siendo objeto de acoso.

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que utilizará los medios que la empresa pone a su disposición para comunicar su denuncia. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá

dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

El Responsable de Instrucción solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán ser asistidas, en sus intervenciones, por un representante de los trabajadores de su elección o representante legal que considere.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la denuncia de acoso, el Responsable de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo y como medida cautelar, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

4. El Responsable de Instrucción tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la denuncia por acoso. Este plazo se iniciará desde el momento en que el Responsable tenga conocimiento oficial de la denuncia.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento del Responsable de Instrucción mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

5. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al People Director al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. Se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo y/o centro de trabajo en sus mismas condiciones laborales, si la persona trabajadora afectada lo solicita.

7. La Empresa asegurará que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una denuncia en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

8. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

#### Artículo 43. *Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género.*

Aquellos trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previstos en la normativa legal aplicable y vigente. Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si las víctimas necesitan cambiar de residencia.

2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).

3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.

4. Anticipación del periodo vacacional.

Artículo 44. *Planes de Igualdad e igualdad de género y de oportunidades.*

Las partes firmantes de este convenio colectivo asumen plenamente el contenido íntegro del apartado IX del Anexo del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE n.º 173, de 18.07.18) en todo lo referente a la igualdad de género.

Se establece la obligatoriedad de negociar, y en su caso acordar, entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras en los términos y plazos temporales previstos en el RDL 6/2019, de 1 de marzo.

En todas las fases de elaboración del plan, especialmente en el diagnóstico, objetivos concretos, medidas y acciones para conseguirlos, la constitución de una comisión de seguimiento y evaluación debe contar con la participación de la representación de las personas trabajadoras en la empresa.

En la fase de diagnóstico las empresas aportarán información acerca de la retribución mensual con desglose de pluses y comparativa por grupos profesionales entre hombres y mujeres.

Artículo 45. *Gestión de la diversidad de origen.*

Las partes recomiendan que es conveniente, especialmente en los centros de trabajo con un volumen importante de personas trabajadoras inmigrantes, que se promuevan en el seno de las empresas planes de gestión de la diversidad de origen, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

Los planes de gestión de la diversidad de origen son un factor positivo para el incremento de la competitividad de la empresa y eficiencia de la gestión empresarial, y forman parte de compromisos de responsabilidad social empresarial, tanto en las relaciones laborales como en el territorio.

Artículo 46. *Derecho de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión digital.*

Las personas trabajadoras tienen el derecho a, una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorándose las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

En el ámbito de la empresa, y con audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, se elaborará un protocolo que formalice este nuevo aspecto.

Así mismo, se iniciarán actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y a los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales. A tal efecto, en las empresas, y con la intervención de la RLT, se establecerán los oportunos protocolos que implementen y desarrollen esta serie de derechos y obligaciones.

## Artículo 47. *Pausas y reducción de la jornada por lactancia.*

Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora. Del mismo modo, ese derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada, en media hora con la misma finalidad bien a la entrada o bien a la salida de la misma.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto, adopción, guarda con fines adoptivos o acogimiento múltiples.

Quien ejerza ese derecho, por su voluntad, podrá acumular este derecho en jornadas completas en base al acuerdo que alcance a este respecto con la Empresa. Caso de solicitar y acordarse la citada acumulación, el número total de jornadas completas a disfrutar por la persona trabajadora en este sentido será de 14.

## Artículo 48. *Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.*

1. En los casos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, se estará a las previsiones vigentes en cada momento y previstas en el artículo 48 y Disposición Transitoria 13.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

2. Cuando una trabajadora no pueda desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo, la empresa vendrá obligada a atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación y con respeto de las condiciones económicas, reincorporándose a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el periodo legal que provocó dicha situación.

A tales efectos, la acreditación del estado de la gestante se justificará a través de los correspondientes informes médicos de la Seguridad Social que certifiquen la conveniencia de su cambio de ubicación a tenor de su estado.

## Artículo 49. *Reconocimientos médicos.*

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

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

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

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

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

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

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

## Artículo 50. *Incapacidad temporal.*

Las Empresas abonarán al trabajador o trabajadora que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente el siguiente complemento:

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

A tal efecto las empresas abonarán los citados complementos sobre las prestaciones legales a cargo del INSS, contra entrega por parte del trabajador o trabajadora del correspondiente parte oficial de baja médica por incapacidad temporal en los plazos previstos en la normativa legal.

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

## Artículo 51. *Seguro de invalidez y fallecimiento.*

Las empresas renovarán y, en su caso, suscribirán a partir de la publicación de este convenio colectivo, a favor de todos aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, un seguro por incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento de 14.000 Euros. Dicha cantidad no será revisable anualmente.

En caso de que las personas trabajadoras vengan disfrutando de condiciones más favorables en los convenios colectivos de aplicación de ámbito inferior, anteriores a la entrada en vigor del presente, se respetarán dichas condiciones, primando sobre las aquí pactadas.

## Artículo 52. *Jubilación.*

Las partes firmantes del Convenio colectivo, al objeto de favorecer el relevo generacional y las medidas que se recogen en este artículo, acuerdan posibilitar la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo. Concretamente, la extinción de la relación del empleado o empleada por cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social y cumplimentando los requisitos del anterior apartado a) deberá conllevar, simultáneamente a la extinción de la citada relación, la contratación indefinida de un nuevo trabajador desempleado o bien la transformación en indefinida de una relación temporal vigente.

Todo ello, de conformidad con la disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018 de 28 de diciembre

## CAPÍTULO VIII

**Régimen disciplinario**

Por lo que respecta al régimen disciplinario, faltas y sanciones de las personas trabajadoras, se estará a las previsiones contenidas en cada momento en el vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH), tal y como se desarrolla a continuación.

**Artículo 53. Faltas y Sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores y trabajadoras en las empresas, según su índole y circunstancia serán calificadas como faltas leves, graves y/o muy graves. De este modo se considerarán como tales las siguientes:

**53.1 Faltas leves:**

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de la obligación de presentar en el plazo legalmente establecido los justificantes oficiales de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

**53.2 Faltas graves.**

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el periodo de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque el retraso o el inadecuado inicio de un servicio al público.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el periodo de treinta días sin autorización o causa justificada.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u

otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un plazo de 90 días y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

### 53.3 Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que pudieran provocar la prolongación de la baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

### 53.4 Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B). Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

#### A) Por faltas leves:

Amonestación.  
Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

#### B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

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

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- a) Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- c) Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecido.

#### 53.5 Prescripción.

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

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

## CAPÍTULO IX

### De los derechos sindicales y de representación de los trabajadores

**Artículo 54. Competencias de los órganos de representación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa.**

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

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

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

**Artículo 55. Comité Intercentros Grupo Beer & Food.**

Expresamente se pone de manifiesto la voluntad y decisión de las partes de crear un Comité Intercentros del Grupo Beer & Food que englobe a todas las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio.

1. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en materia de capacidad y sigilo profesional.

2. El número máximo de componentes del Comité Intercentros podrá ser de 9 personas, los cuales serán designados de entre los componentes de los distintos Comités, guardándose la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en las elecciones sindicales.

3. La composición sindical del comité intercentros se modificará al comienzo de cada año natural en función de las variaciones de los resultados electorales en los centros de trabajo con alteración del resultado electoral considerado globalmente, con el fin de adecuar su composición a la implantación y representación sindical real y efectiva.

4. Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el art. 71.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.

5. La designación de miembros del Comité Intercentros del Grupo Beer & Food, guardará la representatividad estipulada en el artículo 71.2 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y en atención a ello deban ser tratadas con carácter general en toda la empresa.

7. La sede del Comité Intercentros se sitúa en la ciudad de Madrid, concretamente en la sede central de la Empresa.

Disposición adicional primera.

Tal como prevén los artículos 7 y 24 del presente Convenio Colectivo, y en desarrollo de lo referenciado en los mismos, aquellos trabajadores y trabajadoras que a fecha de la firma de la presente norma colectiva les fuera de aplicación cualquier otro convenio colectivo por la razón o causa que fuere y que como consecuencia de un cambio de la línea de negocio de su centro, una subrogación o cualquier otra figura jurídica pasen a formar parte de la plantilla de cualquiera de las sociedades recogidas en el artículo 1 de este convenio o, incluso, formando ya parte de la plantilla de dicha Sociedad se les viniera aplicando anteriormente otro convenio colectivo, expresamente se establece que se les respetará íntegramente cualquier mejor derecho que vinieren disfrutando previamente en sus condiciones laborales ya fuera por pacto colectivo, individual o por cualquier otra causa o razón. A los trabajadores y trabajadoras afectados por lo previsto en esta Disposición se les deberá entregar escrito individualizado en el cual se recojan las previsiones aquí contenidas.

Del mismo modo, y a los efectos de homogeneizar condiciones de todas las personas trabajadoras simplificando de este modo los recibos de nómina, se establece la creación de un «*complemento ad personam*» en el que se incluirán todos aquellos conceptos que venían percibiendo aquellos y que desaparecerán, con las excepciones y específicas adscripciones de conceptos que se desarrollan en determinados artículos de la presente norma colectiva. A tal efecto dicho complemento se revalorizará anualmente con los incrementos que específicamente se pacten con carácter general no siendo ni compensable ni absorbible.

Disposición adicional segunda.

A los efectos de mejorar las condiciones laborales de las personas empleadas en las distintas empresas del Grupo y con el objetivo final de ayudar a la conciliación de su vida laboral, personal y familiar, se establecen el presente protocolo de actuación que deberán seguir todas las empresas a las que les es de aplicación el presente convenio:

a) La empresa estudiará las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de acercarse a su domicilio para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

b) Las jornadas diarias iguales o inferiores a cuatro horas deberán ser necesariamente continuadas.

c) Las trabajadoras y trabajadores madres o padres de niños menores de tres años, a lo largo de la vigencia del Convenio, podrán solicitar no prestar servicios en sábados, domingos y festivos y ser adscritos a un turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, en atención a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a 4 años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea situación «de hecho», estado civil o adopción.

En los supuestos en que varios/as trabajadores/as de un mismo centro de trabajo se acogieran a esta u otras medidas similares, se facilitará el cambio de centro a la segunda persona que lo solicite para que pueda tener el mismo derecho en otro centro de trabajo donde aún no haya nadie disfrutándolo.

Las condiciones establecidas en el párrafo primero de este punto no serán de aplicación para aquellos/as trabajadores/as empleados/as específicamente para prestar trabajos en sábados y domingos. A tal efecto se entenderán como tales los que trabajen el 50 % o más de la jornada contratada en festivos y fines de semana.

Disposición adicional tercera.

A tenor de las especiales y particulares condiciones laborales de prestación de servicios del personal que preste actividades en las oficinas centrales o RSC, ajenas y diversas a las del personal de los establecimientos abiertos al público de las distintas marcas y empresas del Grupo, expresamente se posibilita que determinadas condiciones particulares o específicas de los mismos se puedan negociar y determinar, tomando como base las previsiones contenidas en la presente norma colectiva, entre la Dirección del Grupo y la representación legal de los trabajadores del indicado centro de trabajo.

## ANEXO DE CONDICIONES ECONÓMICAS

Primero. *Incrementos.*

### 1. Incrementos salariales fijos.

Se establecen para la vigencia del presente Convenio, los siguientes incrementos salariales:

1.º Por lo que respecta al año 2020 las tablas salariales serán las que se recogen en el apartado Segundo «Tablas Salariales». El incremento para este año sobre las retribuciones de referencia vigentes a 31.12.19 asciende a un 2,75%. Aquellos atrasos, de existir, que se pudieren haber generado, deberán ser abonados por las empresas al mes siguiente de la publicación en el boletín oficial correspondiente del presente convenio.

2.º Por lo que respecta al año 2021 las tablas salariales vigentes a 31.12.2020 se incrementan en un porcentaje equivalente al 1,50% con efectos del 01.01.2021 tal y como se recoge en el apartado Segundo «Tablas Salariales».

3.º Por lo que respecta al año 2022 las tablas salariales vigentes a 31.12.2021 se incrementan en un porcentaje equivalente al 1,50% con efectos del 01.01.2022 tal y como se recoge en el apartado Segundo «Tablas Salariales».

4.º Por lo que respecta al año 2023 las tablas salariales vigentes a 31.12.2022 se incrementan en un porcentaje equivalente al 1,50% con efectos del 01.01.2023 tal y como se recoge en el apartado Segundo «Tablas Salariales».

### 2. Incrementos salariales variables:

El sistema que se describe a continuación es válido para los trabajadores pertenecientes al Área Funcional Tercera (Locales). Los trabajadores que pertenecen al

Área Funcional Primera (RSC-Servicios Centrales) tienen su propio y específico sistema de remuneración variable, a tenor de las específicas características de su puesto de trabajo, y por lo tanto no les es de aplicación lo desarrollado en el presente apartado.

Para los años 2021, 2022 y 2023 se establece la posibilidad de acceder a incrementos salariales variables de carácter no consolidable.

El objetivo que se medirá anualmente es la denominada «*Venta Comparable de Restaurantes Propios*». Este dato se establece cada año en el presupuesto anual del Grupo Beer & Food y compara la venta de los restaurantes propios comparables de un año con el anterior. Esta cantidad afecta cada año al cobro de la retribución variable del equipo directivo y del resto de empleados del RSC (Servicios/Oficinas Centrales) y es un elemento crítico que se sigue día a día en las empresas y que se comunica también diariamente a los locales.

En los años 2021, 2022 y 2023 quedará establecida la cantidad anual de Venta Comparable de Restaurantes Propios en el Presupuesto Anual (Budget) y la empresa la comunicará a la representación legal de los trabajadores y a estos mismos adecuadamente una vez aprobada y siempre dentro del primer trimestre del año en curso.

Los incrementos salariales variables se dividirán en dos:

- Variable General (no consolidable): para todos los trabajadores y proporcional al tiempo de trabajo y a su salario durante el año.
- Complemento vinculación (no consolidable): vinculado a la contribución por parte de los trabajadores a la consecución de los objetivos anuales. Solo lo percibirán aquellos empleados que a lo largo del año natural hayan prestado servicios efectivos un mínimo de 11 meses.

Las vacaciones, suspensión del contrato por nacimiento –ya sea por maternidad o paternidad–, bajas por riesgo durante el embarazo y las compensaciones por festivos se entenderán como prestación de servicio efectivo.

La consecución de salario variable en los años 2021, 2022 y 2023 se registrará por el siguiente escalado:

	Variable general	Complemento vinculación
> 80% < 100% del objetivo.	0,35%	0,15%
≥ 100% < 120% del objetivo.	0,75%	0,25%
≥ 120% del objetivo.	1,10%	0,40%

Tanto el Variable General como el Complemento de Vinculación se calcularán como un porcentaje del Salario Base anual cobrado por el empleado.

La percepción efectiva del Variable General como del Complemento de Vinculación, en caso de producirse, se producirá al año siguiente al de su devengo efectivo, una vez auditadas las cuentas de la empresa y nunca más tarde del mes de abril.

Segundo. *Tablas salariales.*

Tablas salariales a jornada completa válidas para Área Funcional Tercera y Área Funcional Primera:

Jornada completa	2,75%		1,5%		1,5%		1,5%	
	2020		2021		2022		2023	
Concepto	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Grupo 1								
SB.	1.070	12.840	1.086	13.033	1.102	13.228	1.119	13.427
PPE junio.	89	1.070	91	1.086	92	1.102	93	1.119
PPE Navidad.	89	1.070	91	1.086	92	1.102	93	1.119
Plus Convenio B&F.	200	2.400	203	2.436	206	2.473	209	2.510
Total bruto.	1.448	17.380	1.470	17.641	1.492	17.905	1.514	18.174
Grupo 2								
SB.	1.042	12.504	1.058	12.692	1.073	12.882	1.090	13.075
PPE junio.	87	1.042	88	1.058	89	1.073	91	1.090
PPE Navidad.	87	1.042	88	1.058	89	1.073	91	1.090
Plus Convenio B&F.	200	2.400	203	2.436	206	2.473	209	2.510
Total bruto.	1.416	16.988	1.437	17.243	1.458	17.501	1.480	17.764
Grupo 3								
SB.	964	11.568	978	11.742	993	11.918	1.008	12.096
PPE junio.	80	964	82	978	83	993	84	1.008
PPE Navidad.	80	964	82	978	83	993	84	1.008
Plus Convenio B&F.	200	2.400	203	2.436	206	2.473	209	2.510
Total bruto.	1.325	15.896	1.345	16.134	1.365	16.376	1.385	16.622
Grupo 4								
SB.	950	11.400	950	11.400	950	11.400	950	11.400
PPE junio.	79	950	79	950	79	950	79	950
PPE Navidad.	79	950	79	950	79	950	79	950
Plus Convenio B&F.	0	0	0	0	0	0	0	0
Total bruto.	1.108	13.300	1.108	13.300	1.108	13.300	1.108	13.300