

**III. OTRAS DISPOSICIONES****MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**

**3703** *Resolución de 24 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del Grupo Zena.*

Visto el texto del V Convenio colectivo del Grupo Zena (Food Service Project, SA, Foods Plaza SLU, Foods and Services SL y Foods Benidorm SL), con código de convenio número 90016723012008, que fue suscrito con fecha 26 de noviembre de 2021, de una parte, por los designados por la dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por la organización sindical UGT, 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 24 de febrero de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

**V CONVENIO COLECTIVO GRUPO ZENA****CAPÍTULO I****Ámbito de aplicación**

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre las empresas integrantes de Grupo Zena: Food Service Project, SA (antiguo SL), Foods Plaza SLU, Foods and Services SL y Foods Benidorm SL, la Representación Legal de las personas trabajadoras de Grupo Zena a través del Sindicato UGT (Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo FeSMC-UGT) que representan a la mayoría de los representantes legales de las personas trabajadoras de las empresas del Grupo (61,1%).

#### Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a:

##### 1. Empresas:

1.1 Aquellas empresas pertenecientes en la actualidad a Grupo ZENA, incluidas en el artículo anterior o que en un futuro pudiesen formar parte de éste.

1.2 No será de aplicación el presente convenio en aquellos centros de trabajo que bajo la denominación comercial Domino's Pizza están incluidos en el ámbito funcional del Convenio Sectorial Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su venta a domicilio.

2. Personas Trabajadoras: Los que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la empresa incluida en el presente ámbito.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. *Ámbito territorial:* El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para las empresas y personas trabajadoras incluidos en su ámbito funcional.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

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

Dada la vigencia del presente texto expresada en el párrafo anterior, la denuncia del mismo podrá ser realizada por cualquiera de las partes legitimadas para ello dentro de los seis meses siguientes a su firma, sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

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

#### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad y garantía personal.*

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

Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio Colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del Convenio.

#### Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en el Grupo de Empresas en virtud cualquier pacto, convenio u origen, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa,

imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

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

Artículo 7. *Formación profesional.*

- I. Sin perjuicio del derecho individual de las personas trabajadoras, los/las representantes de las mismas serán informados del desarrollo de los planes de formación de la empresa.
- II. Las empresas velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

## CAPÍTULO III

### Periodo de prueba, contratación

Artículo 8. *Ingresos y contratación.*

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

Artículo 9. *Periodo de prueba.*

En materia de periodo de prueba se estará a lo previsto en el ALEH, de acuerdo a la adscripción de los Niveles Profesionales establecidos en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 10. *Contrato Fijo Discontinuo.*

Se estará a lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Contrato por circunstancias de la producción.*

Se estará a lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Contrato a tiempo parcial.*

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

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

Se especificará en los contratos el número de horas al día, a la semana o al año contratadas así como su distribución, diaria, semanal, mensual o anual.

En turnos diarios de prestación de servicios de 4 horas o inferior no se podrá interrumpir la jornada.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 50% de la jornada fijada en el contrato.

Las horas complementarias solo serán exigibles para su realización cuando vayan unidas al inicio o final de la jornada, o se trate de realizar una jornada un día no programado previamente como de trabajo, respetando en todo caso el descanso semanal. En este último caso la realización de horas complementarias tendrá un preaviso de 72 horas.

El trabajador o trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias en los términos previstos en el artículo 12.5.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre y cuando no se haya denunciado por alguna de las partes del contrato el Pacto de Horas Complementarias, los trabajadores/as podrán solicitar la consolidación del 30% de las horas complementarias aquí reflejadas realizadas en el año. A estos efectos y tras recibir la solicitud de la persona trabajadora será el Comité Intercentros el que valore la cadencia de las horas, la causa que las motiva y la consolidación, en su caso, del citado porcentaje.

Horas complementarias voluntarias:

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Dirección podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable no teniéndose en cuenta las horas complementarias voluntarias de cara a la acreditación del porcentaje fijado en el punto a) del presente artículo.

Artículo 13. *Contrato formativo.*

En materia de contratos formativos se estará a lo dispuesto con carácter general en el ALEH, y serán competencia del Comité Intercentros o en su caso de la Comisión Mixta de este Convenio aquellas cuestiones que el ALEH remita a tal nivel.

Artículo 14. *Contrato de sustitución y contrato de relevo.*

A) Contrato de Sustitución:

Se estará a lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Contrato de relevo:

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

## CAPÍTULO IV

**Clasificación profesional**Artículo 15. *Clasificación profesional.*

Las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio respetarán el principio de igual valor del trabajo cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo, sean equivalentes.

Estos Grupos Profesionales se extienden a cualquier actividad desarrollada por la Empresa o por el Grupo de Empresas que aplique el presente convenio colectivo.

Dado que la clasificación profesional pactada se basa en los factores objetivos de condiciones profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se ha efectuado con pleno respeto a todos los factores que definen la actividad desarrollada y su relación con el principio de igualdad de género que preside la actividad desarrollada dentro de las Empresas del Grupo Zena

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben en su integridad el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, debiendo aplicar las Empresas que rijan sus relaciones laborales por este Convenio cualesquiera de las Áreas Funcionales y de los Grupos Profesionales definidos en el ALEH, en función de los trabajos que realicen sus trabajadores.

En este sentido se define, como propia del Grupo, la siguiente Clasificación Profesional, con respeto a la Clasificación Profesional establecida en el Capítulo II del ALEH, estableciendo consecuentemente las siguientes actividades, trabajos y tareas no limitativas, dentro del Área Funcional Tercera:

Grupo Profesional 1 del ALEH: Nivel I del Convenio Colectivo: Gerentes de Centro.

Grupo Profesional 2 del ALEH. Nivel II del Convenio de Grupo: Supervisor/a de Restauración Moderna.

Grupo Profesional 3 del ALEH. Nivel III del Convenio de Grupo: Preparador/a de Restauración.

Grupo Profesional 4 del ALEH, Nivel IV del Convenio Colectivo: Auxiliar de Restauración Moderna.

La anterior definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tienen como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo previsto en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO V

**Movilidad funcional y geográfica, ascensos y promociones**Artículo 16. *Movilidad funcional.*

En materia de movilidad funcional se estará a lo previsto en el ALEH.

Artículo 17. *Desplazamientos entre centros de trabajo.*

En el supuesto de que la empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o al trabajador/a a otra localidad en el entorno de un área metropolitana y el mayor tiempo empleado en el desplazamiento al nuevo centro sea igual o inferior al 25% de la jornada

diaria del trabajador/a, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador/a.

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

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

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de las personas trabajadoras que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando las retribuciones previstas en la norma estatutario. En estos supuestos la persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

#### Artículo 18. *Ascensos.*

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

B) El ascenso de trabajadores/as del nivel IV al nivel III se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante doce meses en el mismo grupo, siendo estos ininterrumpidos o no, y dentro de un periodo dieciocho meses.

## CAPÍTULO VI

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 19. *Jornada.*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. La jornada podrá se podrá distribuir a lo largo del año y de todos los días de la semana.

Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, y 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, salvo excepciones legales, es decir, salvo en los supuestos previstos en el Real Decreto de Jornadas Especiales de Trabajo (1561/1995) o normativa de referencia.

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

Distribución. Habida cuenta de las especiales características vigentes en las Empresas del Grupo, la jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, podrá distribuirse de forma irregular en un máximo de 224 días de trabajo al año.

Trimestralmente en los centros de trabajo se publicará un calendario con los cuadros horarios generales que contemplarán los turnos de trabajo generales.

La planificación de la jornada, habida cuenta de las particularidades de la actividad de la Empresa, se concretará con carácter semanal publicándose en los centros de

trabajo los cuadrantes horarios con especificación de los horarios individuales de cada empleado/a.

Los cambios en el horario individualmente adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias no previstas de otras personas de la plantilla, y retrasos o adelantos en suministros, que impidan el previo aviso), se efectuarán preferentemente con personal voluntario y no podrán superar como límite máximo, 45 horas al trimestre para los tiempos completos y en la proporcionalidad contratada para los tiempos parciales.

Las horas realizadas fuera del horario individualmente concretado, siempre y cuando no sean horas complementarias, se compensarán con descanso equivalente a lo más tardar dentro del siguiente trimestre. No tendrán tal consideración los cambios efectuados por mutuo acuerdo.

En el caso de que el cambio en la jornada planificada impidiera el disfrute del descanso semanal este se recuperará necesariamente dentro de un período de catorce días.

Tendrán carácter obligatorio la realización de las horas de trabajo precisas fuera del horario normal para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

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

#### Artículo 20. *Descanso semanal.*

El descanso semanal será de dos días consecutivos salvo pacto en contrario.

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

#### Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Las partes acuerdan la intención de suprimir las horas extraordinarias habituales.

No obstante, y si se dieran por algún motivo excepcional, tendrán el siguiente tratamiento:

Se considera hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la duración máxima de la jornada anual contemplada en el artículo 19, que se compensarán con un incremento del setenta y cinco por ciento sobre el valor del precio hora definido en el artículo 26, o bien con tiempo de descanso a razón de hora por hora, a opción del trabajador/a.

La Dirección de la Empresa procederá a informar a la representación legal de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional 3.<sup>a</sup> del RD 1561/1995 de 21 de septiembre, del número de horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras.

#### Artículo 22. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de treinta y un días naturales.

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

En caso de fracción del periodo de disfrute, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar, al menos, de un periodo continuado de quince días naturales en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, siempre y cuando el centro de trabajo en el que presten servicios no incremente su venta durante ese periodo.

A estos efectos la Dirección informará a la Comisión Mixta con carácter anual sobre aquellos centros incluidos en el párrafo anterior.

En caso de que algún/a empleado/a no prestase servicios durante la totalidad del ejercicio, la fijación de las vacaciones se realizará, siempre y cuando fuese posible, dentro de los primeros quince días de prestación, pudiendo distribuirse las mismas de conformidad con lo establecido en este artículo.

El comienzo de las vacaciones no coincidirá con el día de libranza del trabajador/a salvo pacto en contrario.

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

En este mismo sentido en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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.

#### Artículo 23. *Fiestas abonables no recuperables.*

Las personas trabajadoras que presten servicios de forma efectiva los 14 festivos del año disfrutarán de un descanso de veinte días ininterrumpidos, o la parte proporcional a los festivos trabajados.

La persona trabajadora tendrá derecho al descanso previsto en este artículo cuando los días festivos laborables coincidan con la fecha de disfrute del descanso semanal o vacaciones.

Dicho descanso corresponde en compensación de los catorce días festivos más los seis días de descanso correspondientes a tres semanas, pudiéndose disfrutar de las siguientes maneras:

- a) Disfrutarlo en el día correspondiente.
- b) Acumulados a las vacaciones anuales.
- c) Disfrutados en descanso continuado en periodo distinto.

#### Artículo 24. *Licencias.*

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

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo/a y en los casos de enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; si por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto a localidad situada en Provincia distinta a la del domicilio, el plazo será de cinco días. Estos días de licencia no podrán ser acumulados con los previstos en el apartado siguiente por el mismo supuesto.
- C) Dos días por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; Cuando, por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- D) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

G) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica o tratamiento en caso de situaciones de violencia de género, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud.

A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado A) de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador/a aporte la certificación acreditativa de la misma.

2. No retribuidas. El trabajador dispondrá de tres días de licencia no retribuida al año para asuntos propios. El disfrute de esta licencia deberá ser preavisada con una semana de antelación a la Empresa, quien podrá oponerse a la concesión si coincide con periodos de alta actividad del centro que se trate o el nivel de absentismo del centro impide su concesión. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se podrá establecer el mecanismo de recuperación del tiempo empleado en esta licencia, en otro caso se descontará de vacaciones.

## CAPÍTULO VII

### Régimen salarial

#### Artículo 25. *Retribuciones.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras estarán integradas por el Salario Base de Grupo y los demás complementos que se definen en el presente convenio y que no formen parte de dicho Salario Base.

El Salario Base de Grupo que se dividirá en 14 pagos (doce ordinarios y dos extraordinarios).

Al objeto de garantizar dicho Salario Base en los periodos de vacaciones y festivos, éste se fija detrayendo el importe del Salario Base de ambos periodos para abonar el importe de esta retribución mínima a todas las horas trabajadas, vacaciones y festivos.

#### Artículo 26. *Garantía Retributiva.*

I. Hasta el 1 de enero de 2022 se mantienen las retribuciones que efectivamente han sido abonadas a los/as trabajadores/as.

Desde el día 1 de enero de 2022 se establecen, y para los niveles definidos en el artículo 15 del Convenio Colectivo los siguientes Salarios Base de Grupo:

Nivel IV: Salario Mínimo Interprofesional Hora.

Nivel III: Salario Base hora nivel IV + 1,5%.

Nivel II: Salario Base Hora 2021 + 1,5%.

Nivel I: Salario Base Hora 2021 + 1,5%.

A los efectos previstos en el presente artículo será Salario Mínimo Interprofesional Hora el resultado de dividir el Salario Mínimo Interprofesional entre la jornada máxima anual del convenio colectivo.

Desde el día 1 de enero de 2023 se establecen, y para los niveles definidos en el artículo 15 del Convenio Colectivo los siguientes Salarios Base de Grupo las siguientes garantías retributivas:

Nivel IV: Salario Mínimo Interprofesional Hora.

Nivel III: Salario Base hora nivel IV + 1,5%.

Nivel II: Salario Base Hora 2022 + 1,5%.

Nivel I: Salario Base Hora 2022 + 1,5%.

A los efectos previstos en el presente artículo será Salario Mínimo Interprofesional Hora el resultado de dividir el Salario Mínimo Interprofesional entre la jornada máxima anual del convenio colectivo.

II. Este Salario Base operará como retribución mínima garantizada no pudiéndose establecer cuantías retributivas inferiores salvo que expresamente se prevea así en este convenio para determinados tipos de contratos.

III. Retribuciones Adicionales.

a. Prima de Permanencia: se establece una Prima de Permanencia, abonable en el mes de marzo del ejercicio siguiente, a la que tendrán acceso aquellas personas trabajadoras del Grupo III que hayan prestado servicios en dicho Grupo Profesional equivalente al 1,3% de la tabla salarial correspondiente en su caso en dichos ejercicios, que se pagará de forma proporcional a la jornada contratada realizada en dicho Grupo III.

El devengo de estas cantidades se realizará durante el año 2022 para el percibo de esta prima de permanencia en el mes de marzo del ejercicio 2023.

El devengo de estas cantidades se realizará durante el año 2023 para el percibo de esta prima de permanencia en el mes de marzo de 2024.

b. Retribución Variable.

A partir del 1 de enero de 2022, y a fin de adecuar el tratamiento de los salarios a la situación económica efectiva del Grupo, se asume el compromiso de abonar en una paga única y no consolidable, a los colaboradores del Grupo Profesional III, las siguientes cuantías en función del cumplimiento del EBITDA del Grupo Alsea presupuestado por la Dirección del Grupo. Así las cosas, y una vez alcanzado el final del ejercicio en cuestión, los/as empleados/as del Grupo percibirán en función del cumplimiento del EBITDA indicado las siguientes cuantías, en función del cumplimiento de los siguientes porcentajes de objetivo EBITDA fijado:

Cumplimiento de EBITDA Grupo: 0,2% del Salario Base de Tablas.

Este pago será lineal y proporcional a la jornada de cada trabajador/a.

Estos pagos tendrán lugar, en su caso, durante el primer trimestre del año siguiente a aquel en el que se haya generado el EBITDA.

Los abonos que pudieran corresponder del EBITDA del año 2023 se harán efectivos en el primer trimestre del año 2024.

IV. Garantía Salarial.

Las partes se comprometen, dentro del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a la actualización en su caso, del Salario Base del Nivel IV al Salario Mínimo Interprofesional y a la adecuación de las Tablas Salariales al mismo de conformidad con el deslizamiento establecido entre el Nivel IV y el Nivel III.

Este procedimiento, una vez se conozca el Salario Mínimo Interprofesional para cada ejercicio, se llevará a cabo en el seno de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo y las nuevas Tablas, en su caso, se llevarán al «Boletín Oficial del Estado» para su publicación. En su caso las nuevas Tablas se aplicarán dentro del mes siguiente al acuerdo de la Comisión Mixta.

Ante cualquier eventualidad relativa a la publicación del SMI en el BOE, la Comisión Mixta se reunirá para tomar las decisiones que correspondan para garantizar el correcto cumplimiento del presente Acuerdo.

## Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones (salario base hora x jornada anual contratada y efectivamente trabajada – y demás conceptos equiparables a prorrata temporis) establecidas en el presente Convenio se abonarán en catorce pagas.

No obstante lo anterior, las partes podrán acordar el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce mensualidades.

## Artículo 28. *Nocturnidad.*

El trabajo nocturno, entendido por tal el que se realiza entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, se retribuirá con el valor del salario hora sin prorrata de pagas incrementado en un 10 % de 22:00 a 24:00 horas y un 20 % a partir de las 24:00 horas.

Salario Hora sin prorrata pagas = Salario Base de Grupo o Nivel /14 × 12.

## CAPÍTULO VIII

### Conciliación de la vida laboral y familiar

## Artículo 29. *Protección de la vida familiar.*

I. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Lactancia: las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Esta ausencia de podrá compensar con reducción de media hora bien al inicio o bien al final de la jornada laboral.

Las personas trabajadoras podrán acumular este derecho en 18 días naturales ininterrumpidos siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el periodo de baja por nacimiento y se preavise del ejercicio de este derecho con quince días de antelación a la reincorporación tras la baja por nacimiento. Cuando ambos progenitores presten servicios en la Empresa este derecho podrá ser ejercido alternativamente por cualquiera de los dos progenitores.

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

III. Nacimiento: Quienes ejerzan este derecho podrán juntar tal periodo con el de vacaciones, al igual que los festivos efectivamente trabajados (festivos abonables) en el año en curso.

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

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

V. Nacimientos prematuros: en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre

o el otro progenitor tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización en los términos legalmente expuestos.

VI. Suspensión del contrato por nacimiento o adopción:

a) La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el nacimiento y cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse, a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. Se estará en todo caso a lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los trabajadores.

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

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 30. *Excedencias.*

A) I. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, al igual que en los supuestas de guarda por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años en los términos previstos por ley los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III. Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

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

V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este apartado, en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el /la trabajador/a tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

VI. Estos derechos se disfrutarán en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

B) I. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas.

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

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

IV. El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años, salvo acuerdo individual. Dicha solicitud deberá realizarse con un preaviso mínimo de quince días.

V. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes.

VI. El trabajador que no solicite el reingreso fehacientemente a la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral. En cualquier caso, cualquier solicitud de reingreso deberá realizarse con una antelación mínima de quince días.

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

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

## CAPÍTULO IX

### Régimen disciplinario

Artículo 31. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

Las empresas y los trabajadores del Grupo incluidos en el presente artículo se regirán, en esta materia, por el contenido del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería en materia de faltas y sanciones vigente cada momento.

## CAPÍTULO X

### Condiciones sociales

Artículo 32. *Incapacidad temporal.*

En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que la Seguridad Social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas derivadas de tal contingencia reconocida, para lo que hará falta que el trabajador tenga cubierto el periodo mínimo de cotizaciones que en cada momento se determine por el Estado, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta, según se establece a continuación:

– En el caso de Accidente de Trabajo y enfermedad profesional la Empresa complementará hasta el 100% del Salario fijo que le corresponda a cada trabajador desde el primer día.

– En el caso de Enfermedad Común la Empresa complementará la prestación de seguridad social a la que el trabajador/a tenga derecho de conformidad con los siguientes baremos:

- Hasta el 100% del Salario fijo desde el primer día de baja en los supuestos de ingreso hospitalario y/o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario e igualmente en aquellos casos que requieran tratamiento radiológico recurrente.

- En el resto de supuestos:

- Los ocho primeros días, los empleados recibirán los importes fijados por la Ley General de la Seguridad Social.

- A partir del noveno día: hasta el 100% del Salario fijo.

Por salario se entenderán los conceptos salariales de tablas más los complementos personales o de puesto que el trabajador cobre en relación a su categoría y jornada.

En caso de que exista notificación expresa por parte del organismo evaluador correspondiente por la que se prorrogue el periodo de baja y se determine el paso a pago directo por parte de la Seguridad Social o Mutua, la empresa estará a tal notificación. En todo caso, y en ausencia de tal notificación el complemento se aplicará por un período máximo de hasta dieciocho meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para tener derecho al complemento en el supuesto de enfermedad común será requisito imprescindible tener una antigüedad en la empresa de seis meses a la fecha del hecho causante.

Para todos los casos, el acceso al complemento se supedita a que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos de Seguridad Social reglamentarios en tiempo y forma así como a acudir a los servicios médicos de control correspondientes.

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

#### Artículo 33. *Prendas de trabajo.*

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

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

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

#### Artículo 34. *Seguro de accidentes.*

I. Las empresas formalizarán un seguro Colectivo de accidentes para los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivados de accidente sea o no laboral por importe de 12.000 euros, siempre y cuando el empleado tenga una antigüedad superior a doce meses en la compañía.

II. Las empresas entregarán copia del Seguro Colectivo suscrito a la representación de los trabajadores.

III. El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho Seguro. Si así no lo hiciera, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

**Artículo 35. *Manutención.***

Se mantiene, en caso de aplicarse en alguna de las Empresas del Grupo, el sistema de manutención en los términos que viene disfrutándose actualmente.

**Artículo 36. *Dietas.***

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a una compensación por los gastos originados por el trabajador desplazado en los términos establecidos a nivel de empresa.

Si no existiese pacto expreso la dieta sería de 36 euros y la media dieta de 18 euros. Se entiende por población distinta aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

**CAPÍTULO XI****Órganos de interpretación y control****Artículo 37. *Solución extrajudicial de conflictos.***

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

**Artículo 38. *Comisión Mixta Paritaria de interpretación y control.***

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

1. La Comisión mixta estará formada, por dos miembros de cada sindicato firmante del convenio en representación de los trabajadores, cuyo voto estará ponderado en función de la representación real de cada uno de ellos medida a diciembre de cada año en el ámbito del Convenio, y por otros dos miembros en representación de la Dirección. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

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

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

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

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

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

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

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

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

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

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

Una vez notificada a la Comisión mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto. El plazo previsto en este punto no se aplicará en los trámites previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los que el plazo será de 7 días, de conformidad con lo previsto en la normativa legal vigente.

f) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASAC.

#### Artículo 39. *Comité Intercentros de Grupo.*

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

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

B) El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de nueve, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en el ámbito de aplicación.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo el párrafo primero, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el de voto válido por el de Miembro del Comité o Delegado/a de Personal.

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

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

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

C) El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y específicamente las que se refieren al empleo en los términos previstos en la Disposición Adicional Quinta del presente texto.

D) Competencias específicas en materia de Formación:

La Formación Profesional, cuyos fines primordiales son mantener la competitividad de la Empresa y mejorar la calidad en el servicio, a la vez que facilitar el perfeccionamiento y la promoción profesional de los trabajadores, se determinará mediante un Plan de Formación Profesional anual, que afectará a todos los trabajadores de los distintos departamentos.

Dicho plan, que tendrá como objetivos prioritarios la preparación para la introducción de nuevas tecnologías y modalidades de servicio, la cualificación de aquellos trabajadores que, como consecuencia de los cambios en la organización del trabajo o de creación de empleo, lo precisen y la puesta al día de conocimientos ya adquiridos, se establecerá, en cuanto a sus contenidos y actividades formativas sobre la base de la información obtenida de cada uno de los establecimientos, a iniciativa de la Dirección de la Empresa, o a la propuesta de la representación sindical.

A las reuniones conjuntas sobre formación entre el Comité Intercentros y la Dirección, que tendrán una periodicidad anual podrán acudir cuantos técnicos o asesores estimen oportunas las partes.

Las competencias del Comité serán las siguientes:

- a) Asesorar a la Empresa en la Concreción del Plan de Formación, marcando prioridades, junto con las actuaciones necesarias para su elaboración y seguimiento.
- b) Proponer acciones formativas.
- c) Colaborar en las acciones de formación y proveer en la facilitación de su financiación.
- d) Llevar a la práctica cuantas acciones en materia de formación profesional acuerden las partes.

Si las fechas de impartición del curso coincidiera con el período vacacional o disfrute de días abonables del trabajador, en todo o en parte, éste tendrá derecho a disfrutarlo por mutuo acuerdo entre partes en un período distinto en el supuesto de que la asistencia al curso fuese obligatoria, no así en el supuesto de que la asistencia al mismo fuese voluntaria.

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

Disposición transitoria primera.

Año 2020:

Las Retribuciones Mínimas Garantizadas (nuevo Salario Base de Grupo) establecidas en el IV Convenio Colectivo del Grupo Zena se mantendrán en vigor de conformidad con lo establecido en dicho texto normativo convencional.

Año 2021:

La RMG –nuevo Salario Base de Grupo– vigente para el año 2020 en el IV Convenio Colectivo del Grupo Zena, tendrá el siguiente tratamiento:

Nivel IV: Salario Mínimo Interprofesional vigente para el año 2021 de conformidad con el tratamiento dado por el RD 817/2021 del 28 de septiembre del año 2021, ajustándose en su caso las diferencias salariales que puedan existir en el mes siguiente al de la firma del presente convenio colectivo:

- Salario Mínimo Interprofesional: 13.300 euros (Grupo IV) desde enero de 2021.
- Salario Mínimo Interprofesional: 13.510 euros (Grupo IV) desde el 1 de septiembre de 2021.

Aquellas personas trabajadoras que, estando encuadradas en el Grupo III del Convenio Colectivo, hayan prestado servicios de forma efectiva durante seis meses o más percibirán de una vez, una cantidad equivalente al 1,3% del Salario Base de Grupo (antigua RMG) del año 2021. Aquellas personas trabajadoras que, estando encuadradas en el Grupo III del Convenio Colectivo, hayan prestado servicios de forma efectiva

menos de seis meses, percibirán este mismo pago de conformidad con la jornada efectivamente realizada en el año 2021.

Dicha prima se abonará en el mes de febrero del año 2022.

Disposición transitoria segunda. *Otras garantías.*

1. Con independencia de los posibles incrementos del Salario Mínimo Interprofesional a partir del 1 de enero de 2022, el diferencial porcentual existente entre el Grupo II y el Grupo III será como mínimo de un 4,5%.

Este mismo diferencial como mínimo se mantendrá entre el Grupo I y el Grupo II.

2. La prima de permanencia recogida en el artículo 26.III.a) y la prima variable recogida en el artículo 26.III.b), no podrán ser compensadas ni absorbidas.

3. Los conceptos que se verán afectados por los incrementos salariales recogidos en el presente convenio serán aquellos que hasta la fecha tengan el carácter de revalorizables. Sigue manteniéndose el mismo sistema que en convenios anteriores.

Disposición adicional primera. *Reordenación salarial.*

Aquellas empresas que se incorporen por primera vez al Convenio Colectivo, en el término de tres meses desde la firma del mismo o de su incorporación, procederán a adecuar las retribuciones salariales de todos los trabajadores a los conceptos del Convenio de la siguiente manera:

1.º Tratamiento específico de conceptos compensadores del transporte que existan antes de la entrada en vigor del Convenio.

I. Aquellos trabajadores que en el momento inmediatamente anterior a la aplicación de este Convenio vinieran percibiendo por Convenio Colectivo cantidades compensatorias como Plus de Transporte, verán las mismas salarizadas.

II. Una vez salarizado será compensado y absorbido en su caso hasta la conformación del Salario Base de Nivel-Grupo del año 2022.

El exceso, en caso de existir remanente, mantendrá la consideración de Plus Transporte Personal pero salarizado.

III. Los trabajadores contratados con posterioridad a la aplicación del convenio no percibirán Plus de Transporte, con independencia de la aplicación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores con relación a cualesquiera otros conceptos que pudieran ser de aplicación por aplicación de otras normativas convencionales y que serán, en su caso, establecidos por la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

2.º Para alcanzar el Salario Base podrá computarse cualquier otro tipo de retribución, salvo que ésta en su origen fuera no compensable ni absorbible.

3.º En caso de que existiese alguna cantidad, una vez alcanzado en su caso el Salario Base que en origen tuviese la consideración de no compensable y no absorbible y tal hubiese sido el tratamiento de la misma, pasará a integrar un Complemento *Ad Personam* que bajo la denominación de Complemento Convenio mantendrá el carácter de no compensable y no absorbible y revalorizable según el apartado III del punto primero de esta Disposición adicional primera.

4.º En el caso de que una vez alcanzado el Salario Base existiesen cantidades distintas, estas mantendrán su carácter, de conformidad con la estructura salarial propia de cada compañía.

Disposición adicional segunda. *Reclasificación profesional.*

Aquellas empresas que se incorporen por primera vez al Convenio Colectivo, en el término de tres meses desde la firma del mismo o de su incorporación, procederán a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15.II del presente Convenio Colectivo, a cuyo efecto la Dirección de la empresa vendrá obligada a elaborar una relación de

equivalencia entre las categorías/funciones/grupos profesionales que vinieran aplicando y las que se definen en el presente convenio.

Una vez elaborada, dicha relación de equivalencia deberá de ser enviada para su control y supervisión a la Comisión Mixta del Convenio.

La Comisión Mixta del presente convenio ejercerá las funciones de mediación y arbitraje a los efectos de una transición ordenada de los actuales marcos normativos de aplicación al que se define en este convenio.

Disposición adicional tercera. *Seguridad y salud laboral.*

La empresa garantiza a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los servicios sanitarios de la empresa realizarán una revisión periódica, específica y gratuita a todos los trabajadores, cuando se considere oportuno.

No obstante, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legales.

Evaluación de riesgos laborales. La empresa dispondrá en todos sus centros de trabajo de la evaluación inicial de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Deberá actualizar dicha evaluación inicial mediante evaluaciones de riesgos periódicas y planificadas y por inspecciones técnicas tras accidente laboral y cambios en el proceso productivo.

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

La empresa podrá constituir un Servicio de Prevención Mancomunado con otras empresas del Grupo, aun cuando éstas no estén obligadas a constituir un Servicio de Prevención Propio. La actividad preventiva del Servicio Mancomunado se limitará a las empresas participantes.

Disposición adicional cuarta. *Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual. Plan de Igualdad.*

Se estará a lo previsto en el Protocolo para el tratamiento de situaciones de Acoso firmado en el seno del Comité Intercentros del Grupo, respecto a las situaciones de acoso moral.

En lo que respecta al acoso sexual o por razón de sexo, se estará a lo recogido en el Plan de Igualdad del Grupo Zena firmado entre los Sindicatos y la Dirección.

En cualquier caso las partes procederán a la adecuación a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 de forma inmediata del Plan de Igualdad actualmente en vigor.

Disposición adicional quinta. *Empleo.*

Los firmantes del convenio entienden que el mantenimiento y la recuperación del empleo es un objetivo prioritario de esta negociación colectiva, favoreciendo la estabilidad, sin perjuicio de mantener la referencia de la contratación temporal para permitir responder a las necesidades claramente coyunturales producto de la gran variabilidad, en el tiempo y en la intensidad, de la demanda de nuestros consumidores.

En consecuencia, los firmantes del Convenio, conscientes de la necesidad de conjugar la efectividad de la garantía de empleo en el ámbito del Grupo con las

transformaciones y adaptaciones al mercado y a los clientes, convienen en que las empresas afectadas por el Convenio no llevarán a cabo medidas que puedan afectar al empleo en alguno o algunos de los centros afectados por el presente convenio, sin antes haber agotado las previstas en el siguiente protocolo:

1. Cuando las medidas afecten a más de un centro de trabajo el órgano competente para la consulta y deliberación de las mismas, con respeto de la legalidad vigente, será el Comité Intercentros, de conformidad con lo previsto en el artículo 39 de este Convenio, o las representaciones sindicales si así lo decidiesen estas en los términos legales.

2. Como medidas necesarias para evitar o reducir los efectos y atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados será necesario contemplar preferentemente las siguientes:

- a) La recolocación interna de los mismos dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas.
- b) Movilidad funcional de los afectados conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Movilidad geográfica conforme a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores dentro del ámbito de actuación del Grupo.
- d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Acciones de formación o reciclaje profesional de los afectados que puedan contribuir a su continuidad en el proyecto empresarial.
- f) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

Como parte integrante del plan de garantía y crecimiento del empleo, y con amparo en la jurisprudencia constitucional, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de renovación y reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo siempre que los trabajadores afectados puedan acceder al 100 por 100 de la pensión de jubilación y sean sustituidos por otro trabajador.

En los casos en que el trabajador no tenga la plenitud de derechos prevista en el párrafo anterior, la jubilación forzosa no se producirá hasta la cobertura de dicho período de carencia.

Esta política de jubilaciones potenciará especialmente el fomento de la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de las modalidades de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

Disposición adicional sexta. *Funciones de Reparto.*

Aquellos empleados/as que realicen funciones de reparto a domicilio deberán de estar debidamente formados/as para tal tarea, con los parámetros previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a los efectos de la descripción del puesto y de los riesgos inherentes a tal prestación, con independencia de que puedan realizar otras tareas propias del Nivel profesional en el que estén encuadrados/as.

Con independencia de que puedan existir empleados/as contratados/as a día de hoy que estén realizando esta función, en las futuras contrataciones se hará constar esta circunstancia.

Disposición adicional séptima. *Procedimiento para solventar las discrepancias a que se refiere el apartado c) del artículo 85.3 del E.T.*

En el caso de que, durante la vigencia del Convenio y de las normas referidas, se produjeran discrepancias en orden a la negociación de las modificaciones sustanciales de trabajo previstas en el artículo 41.6 del E.T, o de la inaplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, la Comisión Mixta prevista en el artículo 38 del presente Convenio actuará conforme a lo previsto en el número 6.f) del mismo, sometiendo la discrepancia a la mediación o arbitraje del ASAC para su resolución efectiva.

Disposición adicional octava.

Dada la entrada en vigor, el 31 de diciembre de 2021, del RDL 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se han procedido a adaptar las modalidades de contratación del convenio a las nuevas modalidades legales. Ello no obstante, aquellos contratos celebrados con anterioridad se registrarán, de conformidad con lo establecido por las disposiciones transitorias primera, tercera, cuarta y quinta del citado RDL 32/2021, por la normativa prevista en IV Convenio Colectivo hasta la expiración de los plazos legales previstos en las disposiciones transitorias citadas con anterioridad, así como en la Disposición final octava del RDL 32/2021.