

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5430 *Resolución de 19 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del Grupo Rodilla.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo del Grupo de empresas Rodilla (Rodilla Sánchez, S.L., Alada 1850, S.L. y Cafeteros desde 1933, S.L.) –código de convenio n.º 900167830012008–, que fue suscrito, con fecha 17 de diciembre 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 las organización sindical CC.OO.-Servicios, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 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, 19 de marzo de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

IV CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS RODILLA

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio colectivo se concierta entre la Dirección del Grupo Rodilla, y a cuáles quiera otras que a futuro se integrasen en la estructura direccional del Grupo, y la representación del Sindicato Comisiones Obreras (Federación de Servicios), que representa al 100% de los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 87.2 del TRLET.

A los efectos de este Convenio colectivo se entienden afectadas por el mismo las empresas y trabajadores/as de las mismas dedicadas a la elaboración para el punto de venta, distribución de bebidas o comidas, consumidas preferentemente en el establecimiento, gestionando la explotación de su actividad mediante marcas comerciales a través de métodos propios, con procesos de elaboración y servicios homogéneos en todos los establecimientos y con idéntica imagen de la marca en cualquiera de los mismos.

Concretamente las Empresas del Grupo Rodilla afectadas por el presente Convenio serán las siguientes: Rodilla Sánchez S.L. (con CIF B-28264901), Alada 1850 S.L., (con CIF B-61732707) y Cafeteros desde 1933 S.L. (con CIF B-91018663).

Asimismo, el presente convenio será de aplicación a aquellas Empresas y sus trabajadores que exploten las marcas o insignias comerciales entregadas por el Grupo Rodilla, siempre que se adhieran al mismo, siempre que se den los requisitos del artículo 92.1 del ET, procediendo posteriormente al registro y publicación del acuerdo de adhesión.

Personas trabajadoras: Las que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, 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 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.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma y en todo caso con efectos económicos del 1 de enero de 2020. Finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022, salvo disposición expresa contenida en el mismo.

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

Se estará en materia de denuncia a la regulación contemplada en el artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86.2 del TRLET las partes acuerdan que, una vez agotada la vigencia del convenio colectivo pierdan vigor las cláusulas obligacionales permaneciendo en vigor las normativas.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajoArtículo 6. *Organización del trabajo.*

- I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.
- II. Los trabajadores/as a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores/as.
- III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores/as sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores/as, 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 y delegados de personal 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.*

Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores/as, los representantes de los mismos serán informados del desarrollo de los planes de formación de las empresas del grupo.

Las empresas del grupo velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

En todo caso se estará a lo establecido en el Acuerdo Laboral Estatal para el sector de Hostelería.

CAPÍTULO III

Periodo de prueba y contrataciónArtículo 8. *Ingresos y Contratación.*

Al objeto de fomentar la competitividad, el empleo estable y la cohesión social, los firmantes del presente convenio colectivo suscriben en su integridad el contenido del Acuerdo para la Mejora y el Crecimiento del Empleo.

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

Artículo 9. *Periodo de prueba.*

En materia de Periodo de Prueba se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, mientras sea esta la norma de aplicación al sector.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador y a la trabajadora durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al suscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

Artículo 10. *Contrato Fijo discontinuo.*

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

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

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

Artículo 12. *Contrato a tiempo parcial.*

Se aplicará el régimen jurídico regulado en el artículo 12 del TRLET.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

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

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al año contratadas, así como el promedio semanal. La distribución de dichas horas tendrá lugar de conformidad con lo establecido en el artículo 19 y 20 del convenio colectivo.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial, salvo pacto en contrario, prestarán sus servicios en régimen de jornada continuada, siempre que la prestación diaria del servicio así programada de conformidad con lo establecido en el artículo 19 sea inferior a 7 horas de trabajo efectivo.

Aquellas personas trabajadoras que presten servicios durante un máximo de 16 horas semanales establecidas por contrato tendrán establecida una franja horaria no superior a 6 horas diarias dentro de la cual prestarán servicios. Lo recogido en el presente párrafo no será de aplicación para aquellas personas trabajadoras contratadas para prestar servicios en un momento determinado establecido por contrato (fin de semana, viernes y fin de semana, etc.) a los cuales se les fijarán los días de prestación de servicios en el contrato.

Aquellas personas trabajadoras que presten servicios entre 17 y 23 horas establecidas por contrato tendrán establecida una franja horaria no superior a 7 horas diarias dentro de la cual prestarán servicios. Lo recogido en el presente párrafo no será de aplicación para aquellas personas trabajadoras contratadas para prestar servicios en un momento determinado establecido por contrato (fin de semana y viernes, etc.).

Aquellas personas trabajadoras que presten servicios entre 24 y 29 horas semanales establecidas por contrato tendrán establecida una única franja horaria no superior a 8 horas diarias dentro de la cual prestarán servicios. Lo recogido en el presente párrafo no será de aplicación para aquellas personas trabajadoras contratadas para prestar servicios en un momento determinado establecido por contrato (fin de semana y viernes, etc.).

Aquellas personas trabajadoras que presten servicios entre 30 y 39 horas semanales establecidas por contrato, tendrán establecida una franja horaria no superior a 9 horas diarias tanto en el turno de mañana como en el turno de tarde, dentro de las cuales prestarán servicios de manera rotativa, salvo que de manera expresa se acuerde entre la persona trabajadora y la empresa la prestación de servicios en un único turno continuado o partido (de conformidad con la regulación del turno partido establecida por convenio).

Las horas complementarias tanto voluntarias como obligatorias deberán realizarse con anterioridad o a continuación del turno establecido el cual se encontrará dentro de la franja fijada por contrato. Dichas horas complementarias podrán realizarse fuera de la franja establecida siempre y cuando sea a continuación o previa a la realización de la jornada establecida. No se podrán realizar horas complementarias en el día de descanso.

Horas complementarias:

La Empresa podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador/a. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

Se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual. Asimismo, el trabajador/a podrá informar a la empresa de su deseo de dejar sin efecto o modificar en su caso el pacto de horas complementarias firmado, para que la empresa estudie dicha posibilidad, todo ello sin perjuicio 12.5.e) del ET.

El número de horas complementarias obligatorias pactadas no podrá exceder del 40 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Estas horas complementarias se realizarán de manera preferente. El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con tres días de antelación, de conformidad con el artículo 12.5.d) del ET. En ningún caso, las horas complementarias realizadas por las personas trabajadoras podrán ser compensadas con descanso.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán igual que las horas ordinarias conforme a las tablas establecidas en el artículo 25.I del presente Convenio.

La persona trabajadora, podrá solicitar en cualquier momento a la Empresa que le informe del número de horas complementarias realizadas hasta ese momento. Asimismo, trimestralmente la Empresa remitirá a cada centro de trabajo un informe en el que figuren las horas complementarias realizadas por cada persona trabajadora y el número de horas máximo que figuran en su pacto de horas complementarias.

Se creará una comisión de seguimiento de la jornada a tiempo parcial, formada por los representantes de las personas trabajadoras, en un número no superior a tres, designados entre los miembros del comité intercentros y por la representación de las empresas en igual número. Esta comisión analizará semestralmente la aplicación de la figura del tiempo parcial en el Grupo. La empresa informará del resumen de todas las horas realizadas en cada mes por las personas trabajadoras.

Consolidación: cada año consolidarán la mitad de la media de las horas complementarias realizadas por los empleados contratados a tiempo parcial bajo la modalidad y especificaciones recogidas en este artículo. A tal efecto la persona trabajadora se dirigirá bien al Comité Intercentros de Grupo, bien a la Dirección, para la verificación y control de la jornada realizada, y las partes lo someterán a la Comisión de Seguimiento de la jornada del tiempo parcial. Esta comisión estudiará todas vicisitudes que pudieran surgir en la aplicación de esta modalidad contractual, así como la regulación que la rija en cada momento.

Artículo 13. *Contratos formativos.*

En materia de contratos formativos se estará a lo previsto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de modificación normativa con relación a lo establecido en el artículo 11 del TRLET o en su normativa de desarrollo las partes se reunirán para la eventual adaptación del mismo a la normativa interna en el seno del Grupo, teniendo en cuenta la

importancia de la formación en el Grupo Rodilla y la constante necesidad de adaptación de los empleados a los cambios en la demanda, el consumo, y la oferta de productos y por tanto a los cambios que pueden requerir una determinada formación imprescindible para el desarrollo de la actividad del Grupo Rodilla.

Artículo 14. *Contrato de sustitución.*

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

1.º Las partes firmantes del presente Convenio colectivo basan el sistema de clasificación profesional en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, adaptándolo al ámbito de la empresa, 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/as.

En este sentido se define, como propia del Grupo Rodilla, la siguiente clasificación profesional, con respeto y adaptación a la clasificación profesional establecida ALEH, estableciendo consecuentemente las siguientes actividades, trabajos y tareas no limitativas, dentro del Área Funcional Tercera.

Gerente de centro: Grupo profesional 1.º del ALEH, Grupo I del Convenio Colectivo del Grupo Rodilla.

Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de todos los trabajos.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de la maquinaria, materiales, utillaje, etc., realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de sus competencias para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicio y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral. Asimismo, si el servicio lo requiriese podrán realizar el resto de tareas definidas para los Grupos II y III del presente Convenio.

Las tareas descritas podrán realizarse de manera activa en todas las áreas de la unidad productiva, tanto en la zona de venta y atención al público como en la zona de producción.

Supervisor/a de restauración moderna: Grupo profesional 2.º del ALEH, Grupo II del Convenio colectivo del Grupo Rodilla.

Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de estos. Distribuir al personal a su cargo, ya sea en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en la elaboración, el servicio, la venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo

para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Asimismo, si el servicio lo requiriese podrán realizar el resto de tareas definidas para el Grupo III del presente Convenio.

Las tareas descritas podrán realizarse de manera activa en todas las secciones de la unidad productiva, tanto en la zona de venta y atención al público como en la zona de producción.

Preparador/a de Restauración Moderna: Grupo Profesional 2.º del ALEH, Grupo III del Convenio colectivo del Grupo Rodilla.

Realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación, distribución y venta de comidas y productos del centro. Ejecutar los trabajos de preparación y distribución de comidas y productos. Asimismo, si el servicio lo requiriese podrán realizar el resto de tareas definidas para el Grupo de Inicio del presente Convenio.

Las tareas descritas podrán realizarse de manera activa en todas las secciones de la unidad productiva, tanto en la zona de venta y atención al público como en la zona de producción.

Asistente de Restauración Moderna: Grupo Profesional 3.º del ALEH, Grupo de inicio del Convenio colectivo del Grupo Rodilla.

Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colabora en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo.

Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas en la línea de autoservicio, comedor o sala. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

Los trabajadores/as del Grupo de Inicio sólo podrán realizar funciones propias de su Grupo y las del Grupo III de este Convenio.

2.º Clasificación Profesional Área de Oficinas.

El personal que preste servicios dentro de las Oficinas y centros de servicios de las Empresas afectadas por el presente convenio colectivo estará encuadrado en los siguientes Grupos profesionales de conformidad con lo expresado arriba:

Grupo I: Directores, Personal de Mando y Responsables de Equipo o Área de Trabajo.

Grupo II: Técnicos.

Grupo III: Personal de apoyo.

3.º La Comisión Mixta del convenio colectivo tiene otorgadas expresas funciones relativas a las dudas que puedan surgir relativas al encuadramiento de los empleados que presten servicios dentro del ámbito funcional del convenio colectivo, y en especial de cara a la integración de otras empresas dentro del ámbito funcional del mismo, a los efectos de lo cual las partes, se reunirán para tratar estos extremos cuando concurriese la necesidad de encuadrar a empleados a los que se les vaya a aplicar el convenio colectivo por primera vez por integración dentro de la estructura del Grupo, a los efectos de una correcta aplicación del mismo en lo que a encuadramiento profesional se refiere.

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 y a lo establecido en el artículo 39 del TREL.T.

Artículo 17. Movilidad geográfica y desplazamientos.

A) En el supuesto de que la empresa notifique a la persona trabajadora un cambio de centro, se considerará que existe movilidad geográfica con el consiguiente cambio de domicilio siempre y cuando se de algunos de los siguientes requisitos:

- Distancia entre el centro de origen y destino superior a 30 kilómetros.
- Distancia entre el domicilio del trabajador comunicado a la empresa y el nuevo centro superior a 30 kilómetros.
- El mayor tiempo invertido para acudir al nuevo centro sea superior al 25% de la jornada promedio diaria (teniendo en cuenta el trayecto de ida y vuelta).

En caso de que alguna persona trabajadora solicite su traslado de centro de trabajo voluntariamente, éste deberá ser comunicado a la empresa por escrito analizando esta dicha solicitud, así como las posibilidades de acceder a la misma.

B) Las empresas podrán desplazar a empleados dentro de los límites antes fijados siempre y cuando los mismos no se produzcan por un máximo de hasta tres veces al año, siempre y cuando no medie acuerdo entre empleado/a y Dirección en este sentido, y siempre y cuando el cambio no venga motivado por la sustitución de algún empleado en situación de suspensión de contrato de trabajo, vacaciones o disfrute de licencias, imprevistos de producción o fuerza mayor en cuyo caso no mediará el límite anterior. Dicho cambio de centro deberá ser comunicado por escrito a la persona trabajadora con una antelación mínima de 7 días.

Artículo 18. Ascensos.

a) El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen confianza (Grupo I), o mando y coordinación (Grupo II), será de libre designación por la empresa.

b) El ascenso de personas trabajadoras del Grupo de Inicio al Grupo III se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios de manera efectiva 4 meses en el Grupo.

La Empresa implantará un sistema de difusión de sus necesidades para cubrir puestos de trabajo de los Grupos I y II, de tal forma que los trabajadores/as puedan manifestar al departamento de personal su predisposición para ocupar dichos puestos.

CAPÍTULO VI**Tiempo de trabajo****Artículo 19. Jornada.**

1. La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año, la cual podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año y de todos los días de la semana, con los límites expuestos a continuación:

- Solo se entenderá como distribución irregular de la jornada, aquellos excesos o defectos respecto al promedio de la jornada semanal contratada planificada. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año como máximo el 10% de la jornada de trabajo contratada. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 7 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. En la planificación horaria semanal, se diferenciará de manera totalizada entre jornada ordinaria y horas complementarias, debiendo ser compensados los excesos o defectos por la aplicación de dicha distribución irregular en el plazo máximo de 6 meses.

La jornada máxima efectiva diarias será de nueve horas.

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

La empresa previa información y entrega al Comité Intercentros publicará el calendario laboral anual oficial de cada centro de trabajo antes de la finalización del mes de marzo del año en curso.

Habida cuenta de las especiales características vigentes en la Empresa, la jornada anual pactada, respetando los descansos legalmente establecidos, podrá distribuirse como máximo a lo largo de 224 días de trabajo al año.

2. Planificación: la planificación de la jornada, habida cuenta de las particularidades de la actividad de la Empresa se realizará con carácter semanal, publicándose en los centros de trabajo los cuadrantes horarios con especificación de los horarios individuales de cada empleado, con siete días de antelación al primer día de la prestación. En dicha planificación semanal, se diferenciará de manera totalizada entre horas ordinarias y horas complementarias.

Estos cuadrantes semanales estarán a disposición de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo para el control sobre el cumplimiento de lo aquí pactado con carácter trimestral.

Las jornadas partidas serán como mínimo de siete horas diarias de trabajo a excepción de aquellos que presten servicios menos de tres días a la semana de promedio anual, o que tengan establecida contractualmente una franja de conformidad con el artículo 12.

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

Los cambios en el horario individualmente adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias no previstas de otras personas de la plantilla), se efectuarán preferentemente con personal voluntario y no podrán superar como límite máximo, 45 horas al trimestre para cada empleado.

Las horas realizadas fuera del horario individualmente adjudicado se compensarán con descanso equivalente a lo más tardar dentro del siguiente trimestre, y en su caso de conformidad con lo establecido en el artículo 21.

No tendrán tal consideración los cambios efectuados por mutuo acuerdo.

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

Sistema de Distribución de Jornada del Grupo I.

Las personas trabajadoras del Grupo I, habida cuenta de las especiales condiciones de su prestación de servicios, de las necesidades de opinión, gestión y responsabilidad sobre las materias objeto de la misma, autogestionarán su jornada, de modo tal que, con respeto a la jornada máxima anual definida al comienzo de este artículo, cumplan con los objetivos fijados de su prestación.

Artículo 20. *Descanso semanal.*

En los centros donde se trabaje de manera habitual los domingos, el descanso semanal y cualquier otro de referencia temporal inferior se disfrutará descansando dos días consecutivos.

La planificación se hará de lunes a domingo, ambos inclusive, y se organizará, en su caso, en turnos rotativos.

La Dirección podrá acumular el descanso semanal en periodos de hasta dos semanas. En caso de que, por razones organizativas hubiese que modificar el descanso

semanal planificado, el empleado verá compensado el día así modificado dentro de los catorce días siguientes a la alteración.

En aquellos centros de trabajo donde no se trabaje de manera habitual los siete días de la semana, en materia de descanso semanal, se estarán a los acuerdos que en los mismos se suscriban en su caso por la representación legal de los trabajadores.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, y si se dieran por algún motivo excepcional, tendrán el siguiente tratamiento: se compensarán con un incremento del setenta y cinco por ciento sobre el valor del precio hora definido en el artículo 25, o bien con tiempo de descanso a razón de hora por hora; si tal fuese el caso, la compensación en descanso se realizará preferentemente en días completos.

La persona trabajadora elegirá el sistema de compensación.

Se entregará a la representación legal de los trabajadores una relación firmada y sellada por la empresa en la que se detalle el nombre del trabajador/a y número de horas extras realizadas por cada uno de ellos.

Exista o no representación legal de los trabajadores/as, se entregará dicha relación a cada trabajador/a afectado en los mismos términos del párrafo anterior.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 31 días naturales.

Aquellas personas trabajadoras que viniesen disfrutando de otras condiciones más beneficiosas las mantendrán a título personal.

La Empresa, definirá en el calendario de vacaciones, con carácter general las quincenas posibles de disfrute de las vacaciones en las distintas épocas del año. En consecuencia, los trabajadores/as del centro solicitarán antes del 1 de marzo el disfrute de sus vacaciones dentro de los periodos señalados como posibles en el calendario, confirmando la empresa dicha solicitud hasta el 31 de marzo, publicándose en la siguiente semana en los centros de trabajo y entregando copia al Comité de Empresa.

Con carácter general las vacaciones se disfrutarán en dos periodos de hasta dieciséis días naturales uno y quince días naturales otro, siendo uno de ellos en periodo estival (del 1 de junio al 30 de septiembre), salvo que se haya excluido en el centro de trabajo algún periodo de disfrute conforme al siguiente párrafo o salvo pacto entre las partes.

Ello no obstante, la dirección de la empresa podrá excluir de la planificación anual de vacaciones aquellos periodos de máxima actividad en función de la localización de los centros de trabajo de que se trate, considerándose como periodos de máxima actividad aquellos en los que las ventas del centro en el periodo sean superiores al 10% de la media de las ventas anuales del centro.

En caso de coincidencia en la elección un determinado periodo vacacional por varias personas trabajadoras, el criterio de asignación de dicho periodo se realizará mediante sorteo en presencia de los trabajadores coincidentes en la elección del periodo, siempre y cuando ostenten el mismo puesto.

En los casos en los que las personas trabajadoras ya estén adscritos a un determinado periodo de disfrute de vacaciones, por razones organizativas objetivamente acreditadas la Empresa con una antelación mínima de sesenta días podrá modificar uno sólo de los periodos adscritos de cada persona trabajadora.

Las vacaciones no comenzarán en día de libranza.

Si durante el periodo de disfrute de vacaciones coincidiera con algún día festivo, éste tendrá la consideración de día festivo trabajado.

En caso de cambio de centro de trabajo, se respetarán los periodos vacacionales acordados en el centro de origen con la persona trabajadora con los requisitos y excepciones establecidos en el presente artículo, salvo acuerdo entre las partes.

La incapacidad temporal, en caso de planificación de turno de vacaciones, conllevará la nueva fijación de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del TRLET de los días no disfrutados.

La contingencia de Incapacidad Temporal acaecida durante las vacaciones conllevará la necesaria recuperación de los días así suspendidos, de conformidad con la doctrina y la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de las Comunidades Europeas.

Artículo 23. *Festivos trabajados o abonables.*

El disfrute de los festivos trabajados o abonables se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora de conformidad con los siguientes supuestos:

1.º Aquellos trabajadores/as que presten servicios durante los 14 festivos del año, compensarán el festivo trabajado con otro día que se adicionará, con carácter general, al descanso semanal dentro de las cuatro semanas anteriores o posteriores al festivo trabajado.

2.º De manera subsidiaria al párrafo 1.º, si los trabajadores/as prestasen servicio durante alguno de los 14 festivos del año y, no hubieran sido disfrutados conforme al párrafo anterior, podrán disfrutarse de manera continuada, sin que ello menoscabe los descansos de las semanas en las que se disfrutan.

3.º De no encontrarse en la situación descrita en los párrafos anteriores, los trabajadores/as que prestasen servicio durante la totalidad de los 14 festivos del año disfrutarán de un descanso de veinte días ininterrumpidos. 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) Acumulados a las vacaciones anuales.
- b) Disfrutados en descanso continuado en periodo distinto, de conformidad con los usos y costumbres de cada Compañía.

Las personas trabajadoras que presten servicios durante la totalidad de los 14 festivos del año, y que pertenezcan al Grupo I del presente Convenio, disfrutarán del mismo descanso de veinte días indicado en el párrafo anterior, si bien de éstos disfrutarán de manera ininterrumpida catorce días.

Artículo 24. *Licencias.*

1. El trabajador/a, 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, en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas por la legislación nacional.

B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo; si por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto en localidad distinta a la del domicilio, el plazo será de cinco días.

C) Dos días por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo con hospitalización, o fallecimiento 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.

En los casos de hospitalización, accidente o enfermedad grave, el empleado/a podrá hacer uso de la licencia, mientras dure la situación que la originó, en días alternos.

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) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

H) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.

2. No retribuidas.

A) Por el tiempo necesario, previa acreditación de la concurrencia de la causa, para la asistencia por parte de las empleadas del Grupo a técnicas de reproducción asistida. En estos casos quedará garantizada, en cualquier caso, la confidencialidad de los datos de la empleada que desee acogerse a esta licencia no retribuida.

B) Hasta dos días para las gestiones previas a las adopciones previa justificación con una antelación de una semana.

C) La persona trabajadora dispondrá del tiempo necesario para acudir al médico especialista e igualmente podrá disponer del tiempo necesario para acompañar a consulta médica al hijo/a menor de 15 años. Esta licencia deberá preavisarse al menos con una semana de antelación de cara a una correcta planificación de la jornada en el centro de trabajo. Cuando no fuese posible el preaviso, se justificará con el parte de urgencias sanitaria, o con la fecha de recepción de la citación.

A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado 1.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 la persona trabajadora aporte la certificación acreditativa de la misma.

CAPÍTULO VII

Régimen salarial

Artículo 25. *Salario de Grupo.*

I. Se establecen, a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo y para los Grupos definidos este Convenio Colectivo los siguientes Salarios de Grupo (antes salario de nivel o RMG):

		Salario hora - Euros	Salario anual para jornada máxima del presente Convenio (1800h) - Euros
Año 2020	Grupo III.	7,63	13.740,81
	Grupo II.	8,10	14.575,27
	Grupo I.	9,12	16.411,09
Año 2021	Grupo III.	7,63	13.740,81
	Grupo II.	8,10	14.575,27
	Grupo I.	9,12	16.411,09

		Salario hora - Euros	Salario anual para jornada máxima del presente Convenio (1800h) - Euros
Año 2022	Grupo III.	7,78	14.015,00
	Grupo II.	8,21	14.793,89
	Grupo I.	9,25	16.657,25

II. Este Salario de Grupo operará como abono mínimo por hora, no pudiéndose establecer cuantías salariales ni extrasalariales inferiores salvo que expresamente se prevea así en este convenio para determinados tipos de contratos, e incluye la prorrata de pagas extraordinarias y vacaciones.

Artículo 26. Pagas extraordinarias.

Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio entienden distribuidas en catorce pagas.

Las pagas extraordinarias de diciembre (1 de enero a 31 de diciembre) y junio (1 de julio a 30 junio) son de devengo anual.

No obstante, lo anterior, las partes acuerdan el prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades, salvo solicitud expresa de la persona trabajadora, la cual deberá realizarse antes del mes de enero o antes del mes de julio, en coincidencia con el devengo.

CAPÍTULO VIII

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 27. Protección de la vida familiar.

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

II. Lactancia: las personas que ejerzan el derecho reconocido en el Estatuto de los Trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Las personas que ejerzan este derecho podrán acumular este derecho en 14 días completos 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 maternidad.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, si dos personas trabajadoras de la misma empresa del Grupo empresarial ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, comunicando las mismas por escrito a las personas trabajadoras.

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

IV. Guarda legal: De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 39/1999 de Conciliación de

la Vida Laboral y Familiar y la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombre y mujeres, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de doce años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, 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, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

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

Artículo 28. *Suspensión del contrato por nacimiento o adopción.*

a) En el supuesto de nacimiento de nacimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán conforme a lo establecido legalmente en cada momento.

b) En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán conforme a lo establecido legalmente en cada momento.

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

Artículo 29. *Excedencias.*

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

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años en los términos previstos por ley los 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 trabajador/a permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el 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. Los empleados/as podrán disfrutar de una excedencia de dos a cuatro meses cuando se encuentren en trámites de adopción internacional con reserva del puesto de trabajo en el mismo centro u otro situado en la misma Comunidad Autónoma.

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/a 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.

V. Las peticiones de excedencia deberán ser preavisadas a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación, debiendo ser resuelta por la Dirección antes de la fecha de inicio de la misma.

VI. El trabajador/a que no solicite el reingreso con 15 días de antelación antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja laboral.

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 30. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

Las empresas y los trabajadores/as incluidos en el presente convenio 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 31. *Incapacidad temporal.*

I. 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/a tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un período máximo de hasta 18 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

a) Hasta el 100 por 100 del Salario de Grupo en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de enfermedad común con hospitalización.

b) Hasta el 100 por 100 del Salario de Grupo para las tres primeras bajas por enfermedad común dentro del año natural.

c) En la cuarta y sucesivas bajas por enfermedad común el tratamiento será el siguiente:

Los ocho primeros días sin complemento.

Del día 9 al día 15: La dirección complementará en su caso hasta el 50% del Salario de Grupo.

A partir del día 16 de baja la dirección complementará hasta el 100% del Salario de Grupo.

Para tener derecho a este complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos de seguridad social reglamentarios en tiempo y forma.

II. 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.

III. En cualquier caso una vez se pierda el derecho al percibo de prestación de seguridad social, se perderá automáticamente el derecho al cobro del complemento de IT indicado en el presente artículo.

Artículo 32. *Prendas de trabajo.*

I. A las personas trabajadoras a las 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.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y las personas trabajadoras, 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. Las personas trabajadoras vienen obligadas 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 33. *Seguro de accidentes.*

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

II. Las empresas entregarán copia del seguro colectivo suscrito a la representación de las personas trabajadoras.

III. La persona trabajadora podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro. Si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el derecho de sucesiones vigente.

Artículo 34. *Beneficios en compras / manutención.*

El beneficio social de manutención será el pactado con cada representación laboral en el ámbito en el que esta sea competente.

Artículo 35. *Dietas.*

Las personas trabajadoras, 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 la persona trabajadora desplazada en los términos establecidos a nivel de empresa.

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 36. *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 conflictos (ASAC) vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores/as y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Artículo 37. *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, cinco miembros de la parte social firmante del convenio en representación de los trabajadores/as, y por otros cinco 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, y las del artículo 83.2 del TRLET con relación a la Disposición Adicional Cuarta de este 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/a 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/as, 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.

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 38. *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 de Grupo, 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 de trabajo, deban ser tratados con carácter general.

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

C) El número máximo de componentes del Comité Intercentros de Grupo será de siete, 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 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 tablones de anuncios.

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

D) El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 28.2, 40, 41, 47, 51 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como la competencia específica para la negociación del plan de igualdad, y aquellos acuerdos que puedan alcanzarse en el seno de la empresa respecto a las cuestiones no reguladas en el presente convenio en los casos en los que la normativa legal se remita en cuanto a su regulación a acuerdos de empresa, 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 Cuarta del presente texto.

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 las personas trabajadoras.

F) Acumulación de horas: para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo y de empresa, los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de todo el Grupo de Empresa.

Disposición adicional primera. *Aplicación del Convenio Colectivo a empleados que provengan de un convenio colectivo distinto de aplicación en el Grupo Rodilla.*

La aplicación del presente convenio colectivo, dado su carácter del Convenio Colectivo de Grupo de Empresas se realizará previa negociación, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras a nivel local, a aquellos empleados que provengan de otros convenios colectivos de aplicación en el Grupo que por su actividad principal o no viniesen aplicando en convenio colectivo del Grupo de Empresas Rodilla o con su misma actividad tuviesen otro convenio de aplicación por razones históricas. En tal caso, dadas las condiciones prevalentes establecidas en el convenio, y sin perjuicio de la reclasificación profesional y de las competencias atribuidas a la comisión mixta del convenio, se procederá a aplicar el convenio colectivo en su integridad, sustituyendo al anterior, con respeto a las normas legales de aplicación.

Disposición adicional segunda. *Desarrollo del artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el Área de Tiendas.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del TRLET, y en aras a contribuir a preservar el mayor nivel de empleo en el seno de la Empresa, la actividad principal de la misma y un nivel coherente para con la preocupación de las partes por preservar los derechos vinculados con la maternidad y la guardia y custodia de menores o de mayores discapacitados recogidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, las partes convienen en la necesidad de fijar algún criterio objetivo que permita la adecuación de la concreción de la jornada reducida por los empleados y las empleadas que presten servicios en el área de tiendas de las Empresas del Grupo de conformidad con las necesidades acreditadas del menor o del mayor discapacitado a tutelar con la actividad del Grupo de Empresas y el término «jornada diaria» recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido y analizadas los momentos de venta de las distintas unidades, la afluencia de clientes, y la situación de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, teniendo en cuenta la dotación de recursos humanos y la situación económico financiera actual, las partes coinciden en, sin perjuicio de los derechos individuales que asisten a cada empleado y empleada, la no coincidencia de más del 30 % de trabajadores con derecho a concreción horaria derivada del artículo 37.5 del TRLET en el área de tiendas en el mismo centro y en un mismo horario, aunque esté situado fuera de su jornada diaria, entre el total de horas asignadas en el planning del centro de trabajo, y teniendo en cuenta en cualquier caso la dotación de personal y las posibilidades de cambio de centro de trabajo del artículo 17 del convenio colectivo.

Las concreciones de jornada existentes hasta la fecha no sufrirán variación alguna.

Los empleados podrán dirigirse a la Comisión Mixta del convenio colectivo para la efectiva aplicación de esta disposición.

Disposición adicional tercera. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.*

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones reguladas en los capítulos IV (con relación al artículo 16 del convenio), para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 83.2 del TRLET a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

Disposición adicional cuarta.

Se creará una comisión de seguimiento de los grupos profesionales en el Grupo de Empresa, formada por los representantes de las personas trabajadoras, en un número no superior a tres, designados entre los miembros del comité intercentros y por la representación de la Empresa en igual número. Esta comisión analizará semestralmente

la aplicación de las categorías profesionales en el Grupo. La empresa informará del resumen de todas las horas realizadas en cada mes por las personas trabajadoras.

Disposición adicional quinta.

Habida cuenta de las especiales características del sector y de la actividad de la empresa, se crea un Grupo de Inicio que sustituye al anterior Grupo IV (Área de tiendas) vigente en el Grupo de empresas con un salario de Grupo de 14.000 euros brutos anuales para el ejercicio 2022.

Disposición adicional sexta.

En el mes de enero de 2022, se creará una comisión de adaptación de los contratos a tiempo parcial existentes en la empresa en el momento de la publicación del presente convenio colectivo, la cual se desarrollará durante 9 meses desde la constitución, con el objeto de establecer las medidas para novar todos aquellos contratos a tiempo parcial vigentes aplicando las cláusulas establecidas en el artículo 12. Dicha comisión estará formada por la representación legal de las personas trabajadoras en un número no superior a tres designados entre los miembros del comité intercentros, y por la representación de la empresa en igual número.

Dicha Comisión se encargará de velar por el respeto en todo momento de los principios de igualdad, no discriminación y objetividad, que debe regir el cumplimiento del artículo 12. Todas las personas trabajadoras, tendrán los mismos derechos en la aplicación del presente acuerdo, no viéndose mermadas sus condiciones laborales, ni por la aceptación o no aceptación de las novaciones que le puedan ser ofrecidas.

Respecto a las nuevas contrataciones que se realicen tras la publicación del presente convenio, no se les aplicarán las condiciones establecidas en el artículo 12 (respecto a las franjas horarias), hasta que se desarrolle la comisión expuesta en el apartado anterior y se lleve a cabo la novación de todos aquellos contratos vigentes en cada centro con anterioridad a la publicación del presente convenio, siempre y cuando la persona trabajadora acepte dicha novación. En el caso de que alguna persona trabajadora no acepte la novación de su contrato se seguirá rigiendo por lo establecido en su contrato de trabajo respecto a la jornada y días de prestación de servicios, pudiendo ser de aplicación a las restantes personas trabajadoras lo establecido en el artículo 12 respecto a las franjas horarias.

Disposición adicional séptima.

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 regirán, de conformidad con lo establecido por las disposiciones transitorias primera, tercera, cuarta y quinta del citado RDL 32/2021, por la normativa prevista en III Convenio Colectivo del Grupo Rodilla hasta la expiración de los plazos legales previstos en las disposiciones transitorias citadas con anterioridad así como en la disposición final octava del citado RDL 32/2021.

Disposición final.

El presente convenio colectivo sustituye, a partir de su entrada en vigor, a cualesquiera normas, tanto legales como convencionales que con anterioridad estuviesen en vigor en la Empresa.