

**13067** RESOLUCION de 4 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9007832), que fue suscrito con fecha 5 de abril de 1995, de una parte por los miembros del Comité Intercentros del sindicato UTIC en representación del colectivo laboral afectado, y de otra por los designados por la empresa «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima» (CENESA) en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de mayo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**II CONVENIO COLECTIVO DE «CENTROS DE NEORESTAURACION, SOCIEDAD ANONIMA»**

**TITULO I**

**Derechos individuales**

**CAPITULO I**

**Ámbito y revisión**

**SECCIÓN PRIMERA. AMBITO**

**Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa «Centros de Neorestauración» (CENESA) y sus trabajadores en los centros actuales y en los que se puedan establecer en el futuro.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español para todos los afectados por el ámbito funcional.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

La vigencia del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre de 1997. Los efectos económicos se retrotraen el primero de enero de 1995, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio, para los trabajadores al servicio de la empresa en el momento de su entrada en vigor.

**SECCIÓN SEGUNDA. DENUNCIA Y REVISIÓN**

**Artículo 4.**

1. La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último mes de vigencia del Convenio. En caso contrario, se prorrogará éste de forma automática.

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

A partir de la primera semana del mes de enero de 1998, se procederá a la Constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha del inicio de las negociaciones antes de final de la cuarta semana del mismo mes.

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

**Artículo 5.**

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El sistema de racionalización, maicanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, notificándose a los representantes legales de los trabajadores todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

**CAPITULO III**

**Vinculación a la totalidad, compensación y absorción**

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que, en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquéllas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos los conceptos pactados en el presente Convenio.

**Artículo 7. Compensación y absorción.**

Cuantas mejoras económicas se establezcan en el presente Convenio podrán ser compensadas mediante aquellas que, con carácter voluntario y sea cual fuere la naturaleza de las mismas, estuviesen ya otorgadas por la empresa.

Análogamente servirán las presentes condiciones para absorber las que pudieran establecerse por Disposiciones legales o jurisdiccionales en el futuro, siempre que las contenidas en el presente Convenio resulten superiores consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Quedarán excluidos del sistema de compensación y absorción los incrementos de salario base que puedan producirse como consecuencia de los ascensos a grupo profesional superior.

**CAPITULO IV**

**Contratación y empleo**

**SECCIÓN PRIMERA. INGRESOS Y PERÍODO DE PRUEBA**

**Artículo 8. Ingresos.**

En los centros de nueva creación o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios, se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con nuevas contrataciones con sujeción a la legislación en vigor, por libre designación de la empresa, o por ascenso, de acuerdo con las normas del presente Convenio.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las específicas que figurarán en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. Al trabajador contratado se le hará entrega de una copia sellada de su contrato.

**Artículo 9. Períodos de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considera hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el presente Convenio:

Grupos A y B: Hasta un mes.

Grupo C: Hasta tres meses.

Grupo D: Hasta seis meses.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, el período de incapacidad laboral transitoria en que incurra el trabajador cualquiera que sea el motivo de la misma.

El período de prueba para los contratos a tiempo parcial se determinará por el cálculo de la prestación efectiva del trabajador en proporción al general establecido en este artículo.

SECCIÓN SEGUNDA. MODALIDADES CONTRACTUALES Y PROHIBICIONES  
DE CONTRATACIÓN

Artículo 10. *Límite temporal.*

Los trabajadores que, a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, sean empleados por la misma empresa, en una o varias de las modalidades temporales de contratación actualmente en vigor durante un tiempo superior a los tres años, dentro de un período de cuatro años, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados de tal medida los contratos de interinaje, así como el tiempo empleado en la prórroga de los contratos de fomento de empleo, realizada en base exclusivamente a los supuestos contemplados en la disposición adicional 3.ª de la Ley 10/1994, o norma que la sustituya.

Se compensará con siete días de salario base por año de servicio o parte proporcional computándose la fracción de mes como mes completo, a aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio, cuyos contratos de duración superior a un año se extingan por haber transcurrido el tiempo para el que fueron contratados y que no tengan derecho a compensación económica alguna.

Los trabajadores contratados a tiempo completo, que desean renovar su contrato de trabajo transformándolo en tiempo parcial, podrán hacerlo de acuerdo con la Dirección, con la que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo.

Artículo 11. *Contratos en prácticas.*

La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad laboral transitoria o cumplimiento del Servicio Militar interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas, excepto pacto expreso en contrario consignado en el contrato, o pérdida de bonificaciones por parte de la empresa.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas, de acuerdo con la Ley 10/1994, de 19 de mayo, no podrá ser inferior a la establecida para aquellas categorías que desarrollen tareas iguales o equivalentes a las correspondientes en dichos contratos en prácticas, todo ello en proporción a la jornada de trabajo fijada en el contrato respectivo.

La jornada de trabajo de los trabajadores contratados en prácticas, de acuerdo en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, no podrá ser superior, en ningún caso, a las jornadas pactadas en este Convenio.

Las vacaciones, libranza semanal, licencias y cualquiera otra mejora o ventaja de que disfruten los trabajadores fijos de la empresa contratante se aplicarán a los trabajadores en prácticas de acuerdo con la naturaleza del contrato.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a un año, pudiendo prorrogarse por un año hasta alcanzar el tope de dos años.

Artículo 12. *Contrato de aprendizaje.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo. Los tiempos dedicados a formación teórica podrán concentrarse al principio o al final de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

Artículo 13. *Contratos de trabajo a tiempo parcial.*

En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, a igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes o al año para los que se contrata al trabajador.

Igualmente, se hará mención en el contrato de trabajo al período de tiempo dentro del cual los servicios contratados deberán prestarse.

En los contratos de trabajo a tiempo parcial se indicará el grupo profesional del trabajador.

El salario se fijará y abonará mensualmente, en su caso, y será proporcional al número de horas de trabajo, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo pleno de igual grupo.

Los trabajadores a tiempo parcial en proporción al tiempo efectivamente trabajado tendrán derecho al mismo número de pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno.

Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán, como mínimo, de iguales percepciones económicas y opción a cursos de formación que los contratos a tiempo completo, beneficiándose, asimismo, de todos los derechos que sean compatibles con la naturaleza del contrato, si bien, en función de la jornada que realicen y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderle.

Los permisos o licencias pactados en el presente Convenio o que vengan establecidos por otra norma legal, se concederán en las mismas condiciones que a los trabajadores a tiempo pleno, si las necesidades que promueven

las solicitudes de permiso o licencias coinciden con las horas de realización del trabajo efectivo.

Tendrán derecho a un período vacacional anual de igual número de días naturales que los que correspondan a los trabajadores a tiempo pleno, cobrando las percepciones económicas que le correspondiesen de acuerdo con la naturaleza de su contrato de trabajo.

Artículo 14. *Contrato de relevo.*

La empresa facilitará la jubilación parcial a los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones el trabajador contratado mediante el sistema de relevo podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente.

Artículo 15. *Contrato por obra o servicio.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

Heladerías, terrazas de verano, servicios de catering, cumpleaños y celebraciones especiales.

Otras tareas comerciales que por inhabituales no puedan ser cubiertas con otro tipo de contratación y, en general, las actividades que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

También, a través de esta modalidad contractual y en un solo documento, podrá emplearse a un trabajador para la realización de más de una de las tareas aquí descritas, con una duración no superior a un año.

SECCIÓN TERCERA. PERSONAL DISMINUIDO, TRABAJOS DE LA MUJER EMBARAZADA

Artículo 16. *Trabajadores con capacidad disminuida.*

La empresa ocupará al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual en trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 17. *Trabajos de la mujer embarazada.*

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo la empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión un puesto de trabajo idóneo a su estado.

La aplicación condicionada del apartado anterior adquirirá el carácter de vinculante y obligatoria cuando la solicitud de la trabajadora emane de la correspondiente prescripción facultativa de la Seguridad Social.

SECCIÓN CUARTA. PROHIBICIÓN DE CONTRATACIONES

Artículo 18. *Prohibición de contrataciones.*

Con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad la empresa se compromete durante la vigencia del presente Convenio a no contratar trabajadores que se encuentren en situación de jubilación o sean pensionistas.

Idéntica prohibición y por igual período existirá para contratar trabajadores que tuvieran un empleo fijo a tiempo completo en otra u otras empresas, salvo que las características y especialidades del trabajo a efectuar exijan el empleo de un determinado trabajador.

SECCIÓN QUINTA. PREAVISOS POR CESE

Artículo 19. *Preaviso por cese.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Jefes de Departamento y Sección: Un mes.
- Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de esta obligación imputable al trabajador dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación la parte proporcional de las pagas extras y vacaciones el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el aviso.

## CAPITULO V

## Clasificación del personal. Ascensos

## Artículo 20. Grupos profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los cuatro siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen.

Grupo D. Titulación a nivel Escuela Superior o Facultades y/o formación práctica equivalente, adquirida en el ejercicio de su profesión. La función principal es la de mando, que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación con vista al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos.

Quedan englobados dentro de este grupo Jefes de Departamento, Jefes de Sección y Jefes de Equipo.

Grupo C. Conocimiento a nivel bachiller elemental, formación profesional, oficialía industrial o formación equivalente adquirida en la práctica. Trabajos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión, responsabilizándose del trabajo.

Quedan englobados en este grupo: Cocinero primera, Dependiente primera y Administrativo primera.

Grupo B. Conocimiento a nivel elemental, los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. Quedan englobados dentro de este grupo: Cocinero, Dependiente y Administrativo.

Grupo A. Comprende a los trabajadores con una experiencia en la empresa inferior a un año y que como consecuencia no tienen todavía los conocimientos ni la práctica necesaria para el desarrollo óptimo de sus funciones. Quedan englobados dentro de este grupo: Ayudante Cocinero, Ayudante Dependiente y Auxiliar Administrativo.

## Artículo 21. Movilidad funcional.

En base al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá asignar al trabajador cualquier puesto de trabajo o función que resulte conveniente por necesidad de organización o producción, sin más limitaciones que las derivadas de la pertenencia al grupo profesional y respeto a la titularidad reconocida por la empresa.

## Artículo 22. Definición de categorías.

Ayudante Cocinero: Realizará cualquier misión que le encomienden sus superiores que no exija conocimientos especiales, así como trabajos de menor responsabilidad relacionados con la preparación de platos y limpieza de utensilios e instalaciones.

Ayudante Dependiente: Realizará cualquier misión que le encomienden sus superiores que no exija conocimientos especiales, así como trabajos de menor responsabilidad relacionados con la atención al cliente en barras, autoservicio y mesas. Asimismo, realizarán el lavado y montaje de equipos e instalaciones.

Auxiliar Administrativo: Realizará cualquier misión que le encomienden sus superiores que no exija conocimientos especiales, así como trabajos de menor responsabilidad relacionados con las labores administrativas propias del centro de trabajo.

Dependiente: Tendrá la misión de servir al cliente, atendiéndole tanto en el autoservicio como en las mesas, mostradores, barras de cafetería, etcétera.

Deberá poseer nociones elementales de cocina para saber utilizar adecuadamente la plancha, si para ello fuera requerido.

Efectuará el montaje de autoservicio y mesas, asimismo, se ocupará de la recogida al finalizar el servicio.

Se encargará del lavado y fregado de batería, equipos e instalaciones.

Cocinero: Se encargará de las labores de preparación y limpieza de los géneros en general. Confeccionará los platos que le sean indicados. Se encargará del lavado y fregado de utensilios e instalaciones.

Administrativo: Es la persona que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes desarrolla las funciones de administración bajo la supervisión de sus superiores.

Utilizará para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Dependiente primera: Tendrá la misión de servir al cliente atendiéndole tanto en el autoservicio como en las mesas, mostradores, barras de cafetería, etcétera.

Deberá poseer nociones elementales de cocina para saber utilizar adecuadamente la plancha, si para ello fuera requerido.

Efectuará el montaje de autoservicio y mesas, asimismo, se ocupará de la recogida al finalizar el servicio.

Igualmente, colaborará en las tareas de limpieza de equipos e instalaciones.

Ejercerá una labor de supervisión de las tareas realizadas por sus colaboradores.

Cocinero primera: Se encargará de las labores de preparación y limpieza de los géneros en general. Confeccionará los platos que le sean indicados ajustándose a las recetas establecidas por la empresa.

Asimismo, colaborará en las tareas de limpieza de utensilios e instalaciones.

Ejercerá una labor de supervisión de las tareas realizadas por sus colaboradores.

Administrativos primera: Es la persona que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes desarrolla las funciones de administración mediante la aplicación razonada de las mismas con iniciativa para determinar algunos aspectos del proceso de trabajo.

Utilizará para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

## Artículo 23.

La clasificación de categorías descritas en el artículo 21 no obliga a la empresa a cubrir todas y cada una de ellas. La ocupación efectiva de los puestos de trabajo estará en función de las necesidades que existan en cada momento.

## SECCIÓN SEGUNDA. ASCENSOS

## Artículo 24. Tipología.

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1.º Mediante libre designación de la empresa: Se registrá por el presente sistema todos los puestos que tengan un alto grado de autonomía y actualización sobre uno o más sectores de la empresa, o aquellos otros que puedan supervisar un conjunto de funciones que comparten una actividad técnica especializada y aquellas que exijan iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión.

2.º Por concurso oposición: La empresa establecerá una normativa de valoración y cómputo de méritos de carácter objetivo, del que será informado el Comité Intercentro tomando como referencia experiencia profesional, formación, historial y valoración de los mandos, conocimiento del puesto de trabajo y pruebas a efectuar, para todos aquellos puestos que se ejecuten bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total y tengan poco grado de iniciativa en su trabajo. En su caso, la empresa podrá sustituir la oposición por un sistema de evaluación continuada seguida a través de los oportunos cursos de formación. De los planes de formación elaborados por la Dirección, así como de los criterios que los informan se dará cuenta, previamente, a los representantes de los trabajadores.

## Artículo 25. Régimen especial.

Todos los ayudantes englobados en el grupo A, con una experiencia en la empresa de un año, pasarán al grupo inmediatamente superior.

## CAPITULO VI

## Salario

## SECCIÓN PRIMERA. ESTRUCTURA SALARIAL

## Artículo 26. Retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán divididas entre el salario base y los complementos del mismo.

Las condiciones salariales establecidas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 37 del presente Convenio, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función a la jornada de trabajo efectivo que se realice.

## Artículo 27. Salario base.

Se entiende por salario base las percepciones económicas básicas que deben percibir todos los trabajadores afectados por el presente Convenio en función de su encuadramiento en alguno de los grupos profesionales establecidos.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos y servirá para módulo de cálculo de los distintos complementos salariales.

El importe del salario base que figura en el artículo 33 se entenderá distribuido en catorce pagas iguales en el transcurso del año.

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo, y su cuantía será del 100 por 100 del salario garantizado establecido en el artículo 33.

#### Artículo 28. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, puedan adicionarse al salario base garantizado por cualquier causa distinta a la de la prestación de la jornada anual por el trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- Personales: En la medida que deriven de las condiciones personales del trabajador.
- De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo, o de la forma de realizar su actividad.
- Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que perciba el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

#### Artículo 29. Complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por tiempo de servicio prestado en la empresa, consistente en cuatrienios, cuya cuantía será del 6 por 100 del salario base establecido en las tablas salariales de cada grupo profesional.

#### Artículo 30. Complemento de puesto de trabajo.

Son los complementos que percibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá el carácter de consolidable y se dejará de percibir en el momento en que se deje de prestar.

Se considerará complemento de puesto de trabajo, aquellas cantidades que retribuyan, entre otras, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo y nocturnidad.

El importe de los complementos del puesto de trabajo así establecido se fijará en cómputo anual, percibiéndose exclusivamente prorrateado en doce mensualidades.

Si, por imperio de la Ley, o por decisión de tercero, el complemento de puesto de trabajo así establecido hubiera de ser satisfecho como parte integrante de devengos de periodicidad superior al mensual, no se modificará la cuantía global del mismo en cómputo anual, sino exclusivamente su importe mes a mes.

En materia de nocturnidad se estará a lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del plus de nocturnidad se calculará aplicando el 25 por 100 sobre el valor hora del artículo 33 del presente Convenio Colectivo.

#### SECCIÓN SEGUNDA. CUANTÍAS SALARIALES

#### Artículo 31. Complemento de calidad o cantidad de trabajo.

Se establece un sistema de incentivación económica que permite a los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo aumentar su ingresos en relación directa con el incremento de productividad por ellos generada. El reglamento que regula dicho sistema se recoge en el anexo I.

#### Artículo 32. Manutención.

Los trabajadores afectos a restaurantes, que tengan establecido un descanso en su horario de trabajo, tendrán derecho a recibir con cargo a la empresa y durante los días que presten sus servicios, la manutención. Esta estará compuesta por los menús de personal que fije la empresa en cada momento.

El trabajador no podrá exigir compensación económica alguna si no hiciese uso de tal derecho.

#### Artículo 33.

Los salarios base durante el año 1995 serán los siguientes:

- Grupo A: 1.398.677 pesetas.
- Grupo B: 1.478.277 pesetas.
- Grupo C: 1.591.990 pesetas.

El salario base aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo.

En consecuencia, el salario base/hora que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones durante el año 1995 será el siguiente:

- Grupo A: 776,180 pesetas.
- Grupo B: 820,353 pesetas.
- Grupo C: 883,457 pesetas.

Para el año 1995 el salario de los aprendices en jornada completa se establece siguiendo la siguiente escala:

- 900.000 pesetas primer año.
- 1.030.000 pesetas segundo año.
- 1.190.000 pesetas tercer año.

#### Artículo 34. Precio/hora tiempo parciales.

La determinación del salario/hora global, para los trabajadores que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio, o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 36.

Del resultado podrán detrarse 31/365 como provisión necesaria si se retribuye, en su momento, el período de vacaciones.

#### Artículo 35. Incrementos salariales.

1) Salarios 1995. Se pacta un incremento del 3 por 100 sobre los salarios reales con efectos de 1 de enero de 1995.

2) Incremento salarial 1996. Para el año 1996 el aumento salarial se pactará entre las partes a partir de la cuarta semana del mes de enero de 1996.

3) Incremento salarial 1997. Para el año 1997 el aumento salarial se pactará entre las partes a partir de la cuarta semana del mes de enero de 1997.

### CAPITULO VII

#### Tiempo de trabajo

##### SECCIÓN PRIMERA. JORNADA LABORAL Y SU DISTRIBUCIÓN

#### Artículo 36. Jornada máxima.

La jornada máxima laboral anual será de mil ochocientos dos horas de trabajo efectivo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 37. Distribución de la jornada.

La jornada pactada se prestará por el trabajador, con carácter general, en cualquiera de los turnos establecidos por la empresa o en aquel específico que se le asigne por acuerdo con la Dirección, dentro del plazo de quince días, a partir del inicio de la relación laboral. De no hacerse asignación expresa, el momento de la prestación de trabajo quedará determinado por el que haya sido habitual en el período de quince días en cuestión.

El cambio de turno habitual a cualquiera de los existentes en la empresa deberá notificarse por la Dirección con un mes de antelación a su ejecución.

Dada la especialidad de la actividad de la empresa se conviene expresamente que coyunturalmente, en los días y épocas de mayor actividad mercantil, la Dirección podrá modificar el horario de trabajo y adscripción a turnos, notificándolo al trabajador con una semana de antelación.

A título orientativo, los días de mayor actividad mercantil se prevén en los siguientes períodos:

- Viernes, sábados y vísperas de festivos.
- Navidad (1 de diciembre a 31 de enero).
- Verano (15 de junio a 15 de septiembre).

Todos aquellos trabajadores que su jornada diaria exceda de seis horas continuadas tendrán derecho a un descanso de quince minutos diarios, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

En cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día y medio de descanso a la semana. Se entenderá en turnos rotativos de lunes a domingo, ambos inclusive, y no será

posible su compensación económica. La coincidencia del día de descanso rotativo con alguno de los catorce festivos anuales dará lugar a su compensación con otro día laborable.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas.

La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, de forma anual y la recuperación de los posibles excesos, de acuerdo entre el trabajador y la empresa, se llevará a cabo antes de finalizar el año.

#### SECCIÓN SEGUNDA. HORAS EXTRAORDINARIAS

##### Artículo 38.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realizan sobre la jornada de trabajo efectivo establecida en el artículo 36 del presente Convenio.

A) Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

B) Se realizarán de manera obligatoria las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

C) Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la empresa incluidas en el ámbito funcional, que, no obstante, se compensarán preferentemente con tiempo de descanso.

A este respecto, en la actividad de venta no tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales los períodos punta de producción que puedan considerarse como previsibles.

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria coincidirá con el valor de la hora ordinaria, en función del grupo profesional al que pertenezca el trabajador.

##### Artículo 39.

Para la aplicación de lo pactado en el artículo anterior, la empresa afectada por el presente Convenio estará obligada a facilitar, de manera mensual, al Comité de Centro o Delegados de Personal la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas.

La empresa y los Comités o Delegados de Personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, de conformidad con el Real Decreto 1/1985 y con sujeción a lo previsto en el artículo anterior.

#### SECCIÓN TERCERA. VACACIONES

##### Artículo 40. Vacaciones anuales.

1.º Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones.

Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa o Delegados de Centro, en su caso.

2.º De manera inmediata a la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» se confeccionarán los correspondientes turnos de vacaciones para el personal que todavía no las haya disfrutado.

3.º La retribución de las vacaciones se realizará en fechas, cuantías, conceptos y sistemas vigentes en la empresa.

##### Artículo 41. Períodos de disfrute.

1. Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintidós días naturales ininterrumpidos de su período vacacional o su parte proporcional.

2. Fuera del anterior período, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

3. La bolsa vacacional durante la vigencia del presente Convenio se fija en 45.000 pesetas o parte proporcional, y se abonará a aquellos tra-

bajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado de junio a septiembre.

4. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros de una unidad de trabajo.

#### SECCIÓN CUARTA. LICENCIAS

##### Artículo 42. Licencias retribuidas.

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

Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral.

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Hasta cinco días naturales por necesidad de atender asuntos propios que no admiten demora, demostrada la indudable necesidad.

Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

##### Artículo 43. Licencias no retribuidas.

Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: Principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero, ventas de julio, Navidad y Reyes. Las empresas concederán este tipo de licencias siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

#### CAPITULO VIII

##### Suspensión del contrato de trabajo y cambio de empresario

##### Artículo 44. Servicio Militar.

Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan que incorporarse al Servicio Militar tienen derecho a que se les respete el puesto de trabajo durante el período que dure el mismo.

Terminado éste, sólo podrán reincorporarse a la empresa si solicitan su ingreso y lo hacen dentro del mes siguiente, contando a partir de la fecha de licenciamiento que figure en la cartilla militar o cualquier documento análogo que lo acredite. La empresa dispondrá, a su vez, de un plazo de un mes, contando a partir de la fecha de solicitud, para reincorporar al trabajador, con objeto de que pueda realizar sus oportunos ajustes y distribución del personal.

Las empresas, siempre y cuando se disponga del específico permiso militar para este puesto, garantizarán al trabajador fijo que esté cumpliendo el Servicio Militar el poder trabajar en cualquier centro de la propia empresa de la provincia donde esté destinado, si lo hubiere. El trabajador fijo que se encuentre en Servicio Militar tendrá derecho al percibo de una de las dos pagas extraordinarias anuales.

##### Artículo 45. Excedencias.

Los trabajadores con un año de servicio ininterrumpido en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período no inferior a veinticuatro meses y no mayor de cinco años; no se computará el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. En ningún caso se puede producir en los contratos de duración determinada.

Las solicitudes deberán ser presentadas por escrito a la Dirección de la empresa con un mes de antelación.

Con respecto a la excedencia por maternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 46. *Cesión o traspaso de empresa.*

El traspaso o venta de la empresa no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo empresario obligado a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

Estos cambios deberán notificarse al Comité de Centro o Delegados de Personal.

### CAPITULO IX

#### Disposiciones varias y seguridad

##### SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo 47. *Dietas.*

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo tendrán derecho a una dieta, que se fija en 4.000 pesetas, o a una media dieta de 2.000 pesetas, a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La dieta y media dieta están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

#### Artículo 48. *Jubilaciones voluntarias anticipadas.*

A efectos de primar la jubilación voluntaria anticipada se establece una gratificación, consistente en las siguientes mensualidades, para los trabajadores que se jubilen anticipadamente a las siguientes edades: A los sesenta años, 16 pagas; a los sesenta y un años, 13 pagas; a los sesenta y dos años, 10 pagas; a los sesenta y tres años, siete pagas, y a los sesenta y cuatro años, cuatro pagas. El importe de la mensualidad estará constituido por el salario base y los complementos personales.

Los trabajadores que vengán disfrutando de condiciones más beneficiosas las seguirán manteniendo, sin que les sea de aplicación este sistema.

Si los trabajadores de más de sesenta y cuatro años lo solicitaran, las empresas vendrán obligadas al cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

#### Artículo 49. *Seguro de Vida.*

La empresa vendrá obligada en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente y Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 2.750.000 pesetas, según modalidad usual de mercado.

A instancia de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

#### Artículo 50. *Uniformidad y prendas de trabajo.*

La empresa proveerá a todo el personal de cuantos útiles e instrumentos de trabajo sean necesarios para la ejecución de sus funciones, siendo obligación de los empleados conservar en buen estado los elementos de trabajo que se les confíen, así como conservar ordenado y limpio el puesto de trabajo.

La empresa facilitará:

##### 1. Personal de laboratorios:

Dos pantalones.  
Cuatro chaquetillas.  
Dos gorros.  
Dos delantales.

##### 2. Resto de personal:

Dos pantalones, faldas o falda-pantalón.  
Cuatro camisas o blusas.  
Cuatro pajaritas o lazos.  
Dos chalecos o rebecas.

Dos prendas de cabeza en los puestos en que la legislación o el buen hacer comercial así lo aconsejen.

Dos delantales en los puestos que sea necesario.

Estos uniformes se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador.

A la entrega en cualquier momento de alguna prenda en mal estado, la empresa se compromete a reponerla a la mayor brevedad posible.

#### Artículo 51. *Descuento en compras.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un descuento en compras efectuadas en los establecimientos CONTINENTE que designe la empresa, consistente en el 6 por 100 de cada compra, por un importe límite máximo de 180.000 pesetas por cuatrimestre. En este período el límite será acumulable.

#### Artículo 52. *Descuento para Bazar Pesado.*

Los empleados de CENESA tendrán derecho a efectuar compras a crédito en los Departamento de Bazar Pesado de los centros CONTINENTE en las mismas condiciones que actualmente están vigentes para los empleados de CONTISA.

#### Artículo 53. *Cursos de formación.*

Las actividades formativas orientadas a la cualificación profesional, organizadas por la empresa, serán de carácter obligatorio para los trabajadores, debiendo ser realizadas en horas de trabajo o, en caso contrario, compensadas en tiempo libre equivalente.

##### SECCIÓN SEGUNDA. VIGILANCIA Y SEGURIDAD E HIGIENE

#### Artículo 54. *Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

La empresa y los trabajadores afectados por el presente Convenio cumplirán estrictamente las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971.

#### Artículo 55. *Reconocimiento médico.*

A todos los trabajadores que se incorporen a la empresa se les realizará, previamente a su incorporación, un reconocimiento médico general. Dicho reconocimiento incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos: Análisis de sangre y orina y auscultación general.

Este reconocimiento se realizará a cada trabajador, posteriormente, de forma anual.

El resultado de dichos análisis deberá ser facilitado a los interesados.

#### Artículo 56. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el Régimen de Asistencia de la misma, la empresa completará hasta el 100 por 100 del salario base más los complementos personales.

##### Régimen disciplinario

#### Artículo 57.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### Artículo 58.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

#### Artículo 59. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

#### Artículo 60. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

#### Artículo 61. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración en un periodo de seis meses a la falta a la que se hace referencia en el artículo 60.2.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los Jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
11. La cesión de los descuentos concedidos al personal en favor de otras personas.
12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### Artículo 62. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

#### Artículo 63. *Sanciones máximas.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### Artículo 64. *Prescripción.*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 65.

La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo se hace a título orientativo, por lo que se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

## TITULO II

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

#### CAPITULO I

##### Derechos sindicales

#### Artículo 66.

La empresa afectada por el presente Convenio respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

#### Artículo 67.

Dado el modelo de representación sindical adoptado en el presente Convenio Colectivo, las competencias a nivel superior al de centro de trabajo deberán entenderse asumidas por el Comité Intercentro. Para facilitar tal cometido, los sindicatos con presencia en el Comité Intercentro podrán utilizar el sistema de acumulación de horas previsto en el artículo 74, a nivel de toda la empresa.

#### Artículo 68.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los Delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 69. *Comité Intercentro.*

##### Representación colectiva:

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentro, 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 la misma empresa, deban ser tratadas con carácter general.

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

2. El número máximo de componentes del Comité Intercentro será de seis; 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 la empresa.

Para la distribución de los puestos entre los sindicatos se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71, 2b, del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el se sindicato y el voto válido por el de miembro del Comité o Delegado de Personal.

La designación de los miembros del Comité Intercentro se realizará por los sindicatos mediante la comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité Intercentro se comunicará al SMAC, publicándose en los tableros de anuncios.

3. 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 entre sus atribuciones estará la de negociar el Convenio Colectivo de empresa.

4. 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.

### CAPITULO III

#### Derechos y garantías

##### Artículo 70. *Derechos.*

Las empresas darán a conocer a los Comités de Empresa o Delegados de Personal los modelos de contrato de trabajo escritos y cláusulas adicionales que se utilicen, así como los TC-1 y TC-2.

##### Artículo 71. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos reconocidos en el artículo 58, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

##### Artículo 72. *Información.*

Los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán remitir información a todos aquellos centros en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Estos sindicatos, a través del representante de la sección sindical, podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas a la Dirección o titularidad del centro, sin que esta entrega obligatoria de copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

##### Artículo 73. *Garantías.*

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la LOLS.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

##### Artículo 74. *Sistemas de acumulación de horas.*

A nivel de empresa, los Delegados o miembros de Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros Delegados o miembros del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente o del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

##### Artículo 75.

Los Delegados Sindicales, Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán, desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes, por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

### TITULO III

#### Interpretación del Convenio

##### Artículo 76. *Comisión Mixta.*

A fin de servir de cuace de interpretación y mediación de aquellos conflictos que pudieran surgir de la interpretación del presente Convenio, ambas partes asumen con carácter preceptivo y previo al planteamiento de reclamaciones en vía administrativa o judicial el trámite de consulta y mediación por la Comisión Mixta establecida en el presente artículo, que deberá elaborar un informe sobre la cuestión controvertida.

Lo establecido en el párrafo anterior debe entenderse, sin perjuicio de aquellas acciones que pudieran caducar, de no plantearse directamente ante la instancia competente.

La Comisión Mixta se convocará cuando surja un conflicto a iniciativa de la parte que lo promueva.

Esta Comisión estará formada por seis representantes, tres designados por la empresa y tres por el Comité Intercentro.

##### Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

##### Disposición final segunda.

Las partes signatorias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los Comités de Empresa, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

##### Disposición final tercera.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todas cuantas materias aparezcan reguladas en el mismo sustituyen a la regularización que de las mismas hiciera la ordenanza laboral para las actividades de hostelería.

##### Disposición final cuarta.

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa convertirá en indefinidos un 25 por 100 de la plantilla temporal, tomando como base de cálculo el número de contratos temporales existentes a la fecha de la firma del mismo.

A efectos de cómputo del número de contratos a convertir en indefinidos, se incluirán los realizados a partir de 1 de enero de 1995.

### REGLAMENTO PRIMA POR OBJETIVOS

#### I. *Ámbito de aplicación*

1. El incentivo será de aplicación a partir de enero de 1995, en aquellos centros que tengan consolidada la gestión de un año natural (abierto al público durante los doce meses completos del año anterior).

2. A los centros cuya apertura haya tenido lugar durante 1994 no les será de aplicación el incentivo hasta enero de 1996.

3. A los centros de nueva creación de 1995 en adelante les será de aplicación el incentivo una vez consoliden un ejercicio que complete un año natural. (Ejemplo: Apertura centro 4/95. Inicio devengo prima 1/97.)

4. El presente sistema de incentivos permanecerá en vigor exclusivamente para 1995, período en que se considera en prueba. Una vez finalizado el período de prueba, el sistema podrá ser modificado en función de la experiencia obtenida en su funcionamiento.

#### II. *Elementos de composición del incentivo*

El incentivo estará compuesto por los siguientes elementos de cuantificación:

##### *Resultado sobre objetivo*

A) Se entenderá como tal el resultado obtenido de comparar el incremento de venta real obtenido al final del período y el incremento esperado (objetivo).

$$\frac{\text{Ventas real}}{\text{Ventas esperado}} \times 100$$

En ambos conceptos se consideran las ventas sin impuestos y no se tendrán en cuenta en ninguno de los dos casos el efecto de la inflación.



El resultado se precisará hasta un decimal.

B) El cálculo se realizará a nivel de centro de trabajo.

C) Se abonará siguiendo la escala establecida en la tabla de objetivos económicos que figura al final del Reglamento.

#### *Satisfacción de los clientes*

A) El índice de comprobación será determinado utilizando un soporte técnico diseñado por una empresa externa especializada y se medirá mediante encuestas a clientes que permitirán determinar el grado o índice de satisfacción de los mismos con el servicio o la atención recibida.

B) Para el cálculo de la satisfacción de los clientes sólo consideraremos el porcentaje de clientes que hayan recibido a su juicio, un trato cortés o de valor añadido.

C) En aquellos centros donde se haya alcanzado un R/O superior al 86 por 100 se abonará la parte de prima correspondiente a la satisfacción de clientes siempre que se cubra los porcentajes en la tabla adjunta.

### III. Colectivos de empleados afectados

1. El incentivo será de aplicación a todas las categorías de empleados de restaurantes, con excepción de los mandos.

2. El incentivo sólo se aplicará a los empleados definidos en el punto anterior que hubieran consolidado una antigüedad reconocida superior a seis meses.

### IV. Condiciones de aplicación

1. Se generará el derecho a percibir incentivo cuando el resultado sobre el objetivo alcance un nivel determinado dentro de las tablas de cálculo del presente Reglamento.

2. La prima o incentivo alcanzado será el que se define en el apartado de tablas de incentivos, esto es, el índice de evolución de las ventas frente a la evolución prevista y la imagen del Rte., con los importes de prima que pueden devengarse en el año natural.

A efectos de su abono se contemplan dos momentos dentro del año: Uno correspondiente al primer semestre natural (1 de enero al 30 de junio), y otro al conjunto del año (1 de enero al 31 de diciembre).

El posible pago que se realice en virtud del resultado sobre objetivo del primer semestre del año, se entenderá siempre como un pago a cuenta, de forma que una vez finalizado el año y conocido el resultado sobre el objetivo del conjunto del mismo, se regularizará por diferencia del pago total.

En el caso de que el resultado sobre objetivo correspondiente al primer semestre fuera positivo, el del conjunto del año fuera nulo o negativo, dicha circunstancia no penalizará periodos posteriores.

3. Cada restaurante será una unidad de negocio independiente, de forma que el resultado de cada centro no influirá en el resto. Nunca se considerarán los resultados de forma conjunta.

4. La evolución del resultado sobre objetivo se considerará por semestre natural acumulado y éste, a su vez, acumulado en los doce meses del año natural.

### V. Organización del trabajo y aspectos funcionales

1. Organización del trabajo.—La utilización de nuevos métodos o sistemas de trabajo tales como:

- Implantaciones comerciales.
- Incrementos de plantilla.
- Disminuciones de plantilla.
- Traslados de personal a otros centros.
- Aplicación de nuevos métodos comerciales.
- Introducción de nuevos utensilios, herramientas o máquinas de trabajo.
- Determinación días de inventario.
- Fijación objetivos de ventas.
- Cualesquiera otros encaminados a la organización del trabajo.

Serán siempre a potestad de la dirección de cada centro, y no implicarán en ningún caso una revisión o modificación de los resultados o imagen obtenidos.

2. Período de aplicación: Altas y bajas.

1. Los empleados afectados por el sistema de prima de objetivos, para tener derecho a cobro de la misma, deberán permanecer en alta el semestre completo que se esté contemplando en cada ocasión, con excepción de los fijados en el punto siguiente.

2. A los empleados que causen baja y en el momento de la misma tengan perfeccionados, al menos, seis meses de antigüedad reconocida, se les abonará en la liquidación correspondiente la parte de prima pro-

porcional al tiempo trabajado durante el semestre en que se produce la baja. En este caso, se tomará como base el porcentaje de resultado sobre objetivo e índice de satisfacción de clientes del semestre anterior, a efectos del cálculo del importe de la prima. Las fracciones iguales o superiores a quince días se computan como mes completo, y las inferiores no generarán derecho a la percepción de prima.

3. Los empleados que causen alta en la empresa durante el transcurso de un determinado semestre, y posteriormente causen baja durante el semestre siguiente, siempre que tengan perfeccionados, al menos, seis meses de antigüedad, percibirán en la liquidación al causar baja, el importe correspondiente a seis meses de prima, calculado de acuerdo con el posible resultado sobre objetivos que se haya producido en el semestre de incorporación.

4. El abono del importe correspondiente al semestre de que se trate, siempre que proceda, se hará efectivo durante el segundo o tercer mes siguiente a la finalización del mencionado semestre, exceptuando los empleados que cesen en la empresa, a los que se les abonará en el momento de realizar el finiquito correspondiente, de acuerdo con lo establecido en los puntos 1, 2 y 3 anteriores.

5. Una vez realizado el cálculo de la prima correspondiente al período que se esté contemplando, si fuera positivo, se abonará calculando individualmente el importe que corresponda a cada empleado en proporción a las horas realmente trabajadas, entendiéndose por éstas las teóricas menos las horas no trabajadas. A estos efectos, no se computarán las horas extraordinarias.

6. Tanto las ventas como las horas teóricas y las horas no trabajadas se tomarán acumuladas al último mes de período de cálculo.

Primer semestre:

Ventas acumuladas hasta 30 de junio.  
Horas teóricas acumuladas hasta 30 de junio.  
Horas no trabajadas acumuladas hasta 30 de junio.

Segundo semestre:

Ventas acumuladas a 31 de diciembre.  
Horas teóricas acumuladas a 31 de diciembre.  
Horas no trabajadas a 31 de diciembre.

Las situaciones de baja por incapacidad transitoria, derivadas de accidente laboral, no se verán afectadas por este sistema de cálculo, no descontándose las horas dejadas de trabajar.

Cualquier otro tipo de ausencia incidirá directamente en el cálculo del incentivo, de acuerdo con el sistema especificado en este apartado.

Los empleados que mantengan relación con la empresa a través de un contrato de tiempo parcial, si procede, percibirán el incentivo calculado proporcionalmente en función de la jornada que realicen.

3. Promociones.—El personal con derecho a incentivos (III.1) que promocione a un puesto de superior categoría, en que ya no quede afectado por el mismo, continuará percibiendo el incentivo correspondiente a la unidad a la que pertenecía hasta que asuma definitivamente la titularidad del nuevo puesto para el que estuviera propuesto.

Si la situación de titularidad de este nuevo puesto se produce durante el transcurso de un semestre natural, el incentivo se le devengaría completo referido a ese semestre.

4. Traslados:

1. En caso de traslados temporales de empleados sujetos al presente sistema de incentivos, tales como ayudas a otros centros, aperturas, etc., el trabajador no se verá afectado en su incentivo en forma alguna, percibiendo el mismo normalmente en su centro de origen en las fechas previstas.

2. En los traslados definitivos de un centro a otro, a petición propia del empleado, y aceptado éste por la empresa, se distinguirán dos situaciones:

Cuando en ambos casos esté consolidado el derecho a incentivo, el trabajador percibirá el incentivo correspondiente al centro donde hubiera prestado más días de servicio dentro del semestre correspondiente.

Cuando el traslado sea de un centro con derecho a incentivo, a otro que no le tenga todavía consolidado, el trabajador dejará de percibir el incentivo.

5. Períodos vacacionales.—Teniendo en cuenta que la actividad de «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima» es continua durante todo el año, los períodos vacacionales individuales para cada empleado no afectarán en modo alguno el cálculo de incentivo, percibiendo el mismo en

la forma habitual en el semestre natural que hubiera coincidido en el período vacacional.

#### VI. Alcance del incentivo

1. Las cantidades distribuidas mediante el incentivo no sustituyen a ningún elemento del salario por lo que no son consolidables ni pueden considerarse en consecuencia de carácter obligatorio. Igualmente, no se verán afectadas por las revisiones salariales pactadas por Convenio Colectivo. Por otra parte, no se tendrán en cuenta, como base, para ningún otro concepto distinto como indemnizaciones por extinción de contrato, etcétera. Si por decisión judicial o administrativa se ordenase lo contrario, todas las cantidades abonadas en concepto de incentivo, durante la permanencia de los empleados en esta compañía, servirían para compensar o absorber, hasta donde alcance, la cantidad a que fuese obligada la empresa a abonar.

2. Las cantidades percibidas por el incentivo no forman parte de un derecho adquirido, ni pueden ser consideradas como un salario garantizado, ya que el resultado del cálculo del incentivo puede ser negativo o nulo.

3. De acuerdo con lo especificado en los puntos anteriores, el incentivo no generará en ningún tipo de anticipo.

4. El incentivo sólo será de aplicación en aquellos centros que generen beneficios en el ejercicio de que se trate. Asimismo, «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima» podrá suspender definitivamente la aplicación del presente sistema de incentivos, cuando las condiciones económicas generales del grupo afectaran de forma negativa a la normal explotación de su actividad.

5. En caso de cierre temporal o definitivo del centro, debido a condiciones catastróficas, no se abonará cantidad alguna en concepto de incentivo, en tanto persistieran las situaciones de inactividad.

6. En el supuesto de crearse legalmente otro sistema de incentivos por algún conducto de manifiesta obligatoriedad, «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima» dejaría definitivamente extinguido el expuesto en la presente normativa.

#### VII. Retenciones

1. Las cantidades abonadas en concepto de incentivo, generadas en virtud de la presente normativa, estarán sujetas a las retenciones que la legislación vigente establece por cotización a la Seguridad Social y al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

2. Dado que el abono del importe correspondiente al incentivo depende de que se produzca un determinado nivel de resultado sobre objetivo no se conocerá, si procede, en tanto no haya transcurrido el período de que se trate y se hayan realizado los cálculos pertinentes. En este sentido, ante la imposibilidad de realizar ninguna previsión de percepción del incentivo, se operará del siguiente modo:

Durante el año 1995 se aplicarán las retenciones del IRPF que correspondan a las cantidades que resulten de sumar a los salarios fijos brutos anuales correspondientes a ese año, los importes percibidos durante 1994 en concepto de prima por objetivos.

Durante el año 1996 se aplicarán las retenciones del IRPF que correspondan a las cantidades que resulten de sumar a los salarios fijos brutos anuales correspondientes a ese año, los importes percibidos durante 1995 en concepto de prima por objetivos.

En años sucesivos se operará de igual modo que en 1996, es decir, al salario fijo bruto anual determinado para el año corriente se le añadirán las cantidades percibidas durante el año anterior en concepto de prima por objetivos.

Por lo que se refiere a la cotización de la Seguridad Social, las cantidades que se perciban en concepto de prima por objetivos se prorratearán durante los doce meses siguientes a partir de que se produce el abono.

#### VIII. Implantación, desarrollo y mantenimiento del sistema

El presente sistema será presentado por la empresa, que utilizará los medios de comunicación e información pertinentes para dar a conocer el contenido del mismo entre los empleados y sus órganos de representación legal.

Una vez realizado el cálculo semestral correspondiente, los mandos analizarán las causas de evolución positiva o negativa que hayan podido experimentarse, comunicando seguidamente a sus plantillas la situación de las valoraciones.

Asimismo, la dirección de cada centro suministrará al Comité de Empresa o Delegado de Personal la información correspondiente al cálculo de la prima por objetivos del período que se esté contemplando.

Asimismo, se informará periódicamente a los trabajadores de la evolución del grado de cumplimiento del objetivo de cada centro con el fin de que conozcan dicha situación.

Todas las cuestiones que se planteen respecto a la aplicación, desarrollo, adecuación o actualización del sistema de incentivos se resolverán, exclusivamente, en las reuniones que la Dirección de la empresa realiza con el Comité Intercentro durante el año.

#### Tablas de incentivos

Tabla de objetivos económicos

	Importes anuales	Importes semestre
	Pesetas	Pesetas
100-100.9	36.000	18.000
101-101.9	40.800	20.400
102-102.9	51.000	25.500
103-104.9	54.600	27.300
105-106.9	59.400	29.700
+ 107	66.000	33.000

Tabla satisfacción cliente

	Importes anuales	Importes semestre
	Pesetas	Pesetas
0-65	—	—
65.1-75	17.000	8.500
75.1-85	27.200	13.600
+ 85	34.000	17.000

R/O > 86.

Importe máximo a cobrar: 100.000 pesetas.

**13068** RESOLUCION de 16 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XIV Convenio Colectivo de la «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de la «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9004462), que fue suscrito con fecha 27 de marzo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por las secciones sindicales UGT, CC.OO. y COP, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de mayo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### XIV CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA «COMPAÑÍA ROCA RADIADORES, SOCIEDAD ANONIMA»

##### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

##### SECCIÓN PRIMERA. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### Artículo 1.

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima» y el personal de su plantilla existente en la fecha de su firma o que ingrese durante la vigencia del mismo, perteneciente a los grupos profesionales de mandos