

como festivo el primer día laborable anterior al 25 de diciembre de su calendario.

La anterior contraprestación podría ser sustituida por el derecho a disfrutar como festivo, la semana inmediatamente anterior al 25 de diciembre del mencionado año. Para ello el trabajador afectado deberá realizar comunicación escrita en tal sentido al departamento de RR.HH. antes del mes de diciembre del citado año.

El contenido de este acuerdo ha sido ratificado por los cuatro Comités de Empresa correspondientes a las Oficinas Centrales, Gavá, Alcalá de Henares y Alcalá de Guadaíra, así como por la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del II Convenio Colectivo Intersocietario Roca.

Se hace constar que las representaciones de COP y CGT han sido debidamente citadas, habiendo comparecido a este acto la representación de COP y ausentándose antes del inicio de la celebración.

Acta que se levanta en Madrid a 11 de febrero de 2008 y que suscribe, Eva Ruiz Colomé, letrada del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

## 5622

*RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de las empresas integrantes del Grupo Zena, S.L. (Food Service Projet, S.L.; Grupo Zena de Restaurantes, S.A.; Zena Grupo de Restauración, S.A.; Grupo Zena Pizza, S. Com. P.A.; Grupo Zena Tri, S.L.; Iberdal Canarias, S.L.; Kefco Restauración, S.L.).*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Zena, S.L. («Food Service Projet, S.L.», «Grupo Zena de Restaurantes, S.A.», «Zena Grupo de Restauración, S.A.», «Grupo Zena Pizza, S. Com. P.A.», «Grupo Zena Tri, S.L.», «Iberdal Canarias, S.L.» y «Kefco Restauración, S.L.») (código de Convenio n.º 9016723), que fue suscrito, con fecha 21 de diciembre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos UGT y FETICO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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, 11 de marzo de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## CONVENIO COLECTIVO GRUPO ZENA

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo se concierta entre las empresas integrantes de Grupo Zena: Food Service Project, S.L., Grupo Zena de Restaurantes, S.A., Zena Grupo de Restauración, S.A., Grupo Zena Pizza, S.Com.P.A., Grupo Zena Tri, S.L., Iberdal Canarias, S.L., Kefco Restauración, S.L. y la Representación Legal de los Trabajadores de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería Turismo y Juego de UGT y la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO).

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a:

1. Empresas:

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

1.2 Aquellas que, reuniendo tales características en el territorio nacional, aunque dispongan de convenio colectivo concurrente, operen bajo una marca comercial perteneciente a Grupo ZENA en régimen de franquicia, en la actualidad «Foster's Hollywood», «Cañas y Tapas» e «Il

Tempietto», y aquellas que en un futuro puedan pertenecer al citado Grupo. Para hacer efectiva la inclusión de estas empresas bajo el presente convenio colectivo deberán de cursar su petición a la Comisión Paritaria que resolverá sobre su inclusión o no en el presente convenio.

1.3 No será de aplicación el citado convenio en aquellos centros de trabajo que por su actividad estén incluidos en un convenio colectivo de sectorial de ámbito estatal, concretamente los centros que bajo la denominación comercial Pizza Hut están incluidos en el ámbito funcional del Convenio Sectorial Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su venta a domicilio.

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

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio colectivo, salvo disposición expresa, entrará en vigor el día de la firma del mismo, independientemente de que sus efectos económicos se retrotraigan al 1 de enero de 2007, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2010.

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.

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

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

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

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

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

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

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

I. La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

II. Los trabajadores a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.

III. En todo caso, las empresas estarán obligadas a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, en su caso, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, los Comités de Empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionaliza-

ción del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio Colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

#### Artículo 7. *Formación profesional.*

I. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos serán informados del desarrollo de los planes de formación de la empresa.

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

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

### CAPÍTULO III

#### Periodo de prueba, contratación

#### Artículo 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.

En cumplimiento de tal objeto, las partes expresamente se comprometen al Compromiso de Empleo Indefinido contenido en la Disposición Adicional Quinta del presente texto.

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

#### Artículo 9. *Periodo de prueba.*

En materia de periodo de prueba se estará a lo previsto en el ALEH.

#### Artículo 10. *Contrato de obra o servicio determinado.*

Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

#### Artículo 11. *Contrato eventual.*

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, las Empresas incluidas en el artículo 1.º de este Convenio podrán acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce, salvo que el ALEH prevea un tiempo máximo superior.

#### Artículo 12. *Contrato a tiempo parcial.*

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

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

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

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

En el contrato y el pacto de horas complementarias se fijaran las franjas horarias en las que resultará exigible la prestación de las horas complementarias, preavisándose éstas con siete días de antelación.

Se podrá fijar pacto de horas complementarias hasta del 30% de la jornada fijada en el contrato.

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

El trabajador o trabajadora podrá dejar sin efecto el pacto de horas complementarias de acuerdo con los supuestos de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

Siempre y cuando no se haya denunciado por alguna de las partes del contrato el Pacto de Horas Complementarias, al final de cada año el

trabajador/a podrá consolidar el 30% de las horas complementarias realizadas en el año anterior.

#### Artículo 13. *Contratos formativos.*

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

#### Artículo 14. *Contrato de interinidad y contrato de relevo.*

##### A) Interino.

I. Es el contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (maternidad, vacaciones, etc.). Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

II. Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador o trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

##### B) Contrato de relevo.

I. Cuando un trabajador acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la Dirección concertará con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece el artículo 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

II. La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido hasta alcanzar los 65 años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

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

Contrato fijo discontinuo: Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

El orden de llamamiento de estos trabajadores se realizará de forma rotativa entre los trabajadores de la misma categoría profesional y jornada.

### CAPÍTULO IV

#### Clasificación profesional

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

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

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

Gerente de Centro: Grupo Profesional 9 del ALEH, Nivel I del Convenio Colectivo.

Supervisor de Restauración Moderna: Grupo Profesional 10 del ALEH, Nivel II del Convenio de Grupo.

Preparador de Restauración Moderna: Grupo Profesional 11 del ALEH, Nivel III del Convenio de Grupo.

Auxiliar de Restauración Moderna: Grupo Profesional 12 del ALEH, Nivel IV del Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO V

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

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

Artículo 17. *Movilidad geográfica.*

En el supuesto de que la empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o al trabajador a otra localidad en el entorno de un área metropolitana y el mayor tiempo empleado en el desplazamiento al nuevo centro sea igual o inferior al 25% de la jornada diaria del trabajador, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

Los cambios de centro en localidades de diferentes municipios no límites deberán de ser preavisados con un mínimo de 3 días de antelación.

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

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

Artículo 18. *Ascensos.*

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

b) El ascenso de trabajadores del Nivel IV al Nivel III se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante seis meses en el mismo grupo, siendo éstos ininterrumpidos o no, y dentro de un periodo de doce meses. Dicho ascenso será automático en aquellos que cumplan el citado requisito a 1 de enero de 2007.

## CAPÍTULO VI

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

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.800 horas de trabajo efectivo al año. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y de todos los días de la semana.

Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, y 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, salvo excepciones legales.

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

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

Trimestralmente se planificará, en cada centro los cuadros horarios, con especificación de los distintos, turnos y horas de entrada y salida.

Los horarios deberán ser adjudicados individualmente a cada persona trabajadora, de manera que, con dos semanas de antelación al momento de prestación del trabajo, el trabajador pueda conocer y controlar la jornada a realizar. Se mantendrá la mayor antelación de aquellos establecimientos que vinieran fijando los horarios con un mes.

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

A tal fin se desarrollarán y pondrán en práctica mecanismos de control y verificación de la jornada.

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

Las horas realizadas fuera del horario individualmente 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.

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 turnos rotativos salvo pacto en contrario. En lo que se refiere a la acumulación del descanso semanal se estará a las posibilidades legales.

En aquellos centros de trabajo donde no se trabaje de manera habitual los siete días de la semana, en materia de descanso semanal se estará a los acuerdos que en los mismos se suscriban por la Comisión Paritaria.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

En el caso de no existir representación legal de los trabajadores, se entregará dicha relación a cada trabajador afectado en los mismos términos del párrafo anterior.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 31 días naturales.

Aquellos trabajadores que viniesen disfrutando de otras condiciones más beneficiosas las mantendrán a título personal, así como la costumbre que se viniera desarrollando en los diferentes centros.

Las vacaciones se podrán disfrutar, a lo largo de todo el año, pudiendo fraccionarse su disfrute conforme al calendario laboral fijado. Teniendo en cuenta las especiales características de los diferentes centros de trabajo donde se concentra la mayor venta en el periodo estival, cuyo caso podrá ser valorado por la Comisión Mixta, 15 días se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, salvo los contratados para reforzar este periodo.

En caso de que el trabajador esté afecto a un proceso de incapacidad temporal por enfermedad común sin hospitalización, desde treinta días antes del inicio del periodo vacacional planificado, no perderá el derecho al disfrute de sus vacaciones, en caso de que continúe afecto a éste al comienzo de las mismas. Las vacaciones serán re-programadas por acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

En supuesto de Incapacidad Temporal derivada por accidente de trabajo, accidente no laboral, enfermedad común que conlleve hospitalización, enfermedad derivada del embarazo y maternidad no se perderá el derecho a vacaciones.

El derecho al disfrute de vacaciones caduca finalizado el año de su devengo, salvo pacto expreso en contrario.

Artículo 23. *Fiestas abonables no recuperables.*

1.º Los trabajadores que presten servicios los 14 festivos del año disfrutarán de un descanso de veinte días ininterrumpidos, o la parte proporcional a los festivos trabajados.

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

Dicho descanso corresponde en compensación de los catorce días festivos más los seis días de descanso correspondientes a 3 semanas, pudiéndose disfrutar de las siguientes maneras:

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

Artículo 24. *Licencias.*

1. **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:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días en los casos de nacimiento de hijo y en los casos de enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad; si por tal motivo, el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto en localidad distinta a la del domicilio, el plazo será de cinco días. Estos días de licencia no podrán ser acumulados con los previstos en el apartado siguiente por el mismo supuesto.

C) Dos días por enfermedad grave diagnosticada por el facultativo u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

**Régimen salarial**Artículo 25. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base y los distintos complementos, sin que la suma de todos ellos pueda ser inferior al salario grupo.

Artículo 26. *Garantía retributiva.*

I. Se establecen, para el ejercicio 2007 y para los niveles definidos en el artículo 17 del Convenio Colectivo las siguientes Garantías retributivas:

Nivel IV: 6,3 €/ hora.

Nivel III: 6,7 €/ hora.

Nivel II: 7,1 €/hora.

Nivel I: 7,8 €/hora.

II. Esta Garantía retributiva operará como Retribución Mínima Garantizada (RMG) que incluye salario base más complementos extrasalariales, no pudiéndose establecer cuantías retributivas inferiores salvo que expresamente se prevea así en este convenio para determinados tipos de contratos.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán en catorce pagas.

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

Artículo 28. *Incremento salarial años 2008, 2009 y 2010.*

La RMG en el presente convenio en los años 2008, 2009 y 2010, respecto a la del año anterior un incremento equivalente al IPC real de cada

ejercicio más 0,5 para los Niveles I, II y III, y del IPC real de cada ejercicio para el Nivel IV.

A los efectos anteriores, a primero de enero de cada año se aplicará la previsión gubernamental sobre el comportamiento del IPC para ese año al Nivel IV, y la previsión gubernamental sobre el comportamiento del IPC más 0,5 a los Niveles I, II y III. Una vez constatado a principios del año siguiente el comportamiento real del IPC del año anterior se procederá, con efectos de primero de enero de cada año, a efectuar, en su caso, una revisión de la RMG en la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real.

Artículo 29. *Nocturnidad.*

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

Salario Hora sin prorrateo pagas = (RMG)/14 × 12

## CAPÍTULO VIII

**Conciliación de la vida laboral y familiar**Artículo 30. *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 trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Esta ausencia de podrá compensar con reducción de media hora bien al inicio o bien al final de la jornada laboral.

Las trabajadoras podrán acumular este derecho en 18 días naturales siempre y cuando el ejercicio de esta facultad se realice al finalizar el periodo de baja por maternidad 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.

III. **Maternidad:** Las trabajadoras 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 ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

VI. **Suspensión del contrato por maternidad o adopción:**

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

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 de forma ininterrumpida.

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

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre y la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. *Excedencias.*

A) I. Los trabajadores 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 dos años en los términos previstos por ley los trabajadores 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 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 permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador 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.

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

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

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

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

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

VI. El trabajador que no solicite el reingreso 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 32. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

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

## CAPÍTULO X

### Condiciones sociales

Artículo 33. *Incapacidad temporal.*

En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que la Seguridad Social o la Mutua Patronal reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un periodo

máximo de hasta 18 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

a) Hasta el 100 por 100 del salario en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de enfermedad común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria.

b) Hasta el 100 por 100 del salario para las tres primeras bajas por contingencia común dentro del año natural.

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

Los 8 primeros días sin complemento.

Del día 9 al día 15: la Dirección complementará en su caso hasta el 75% del salario.

A partir del día 16 de baja la Dirección complementará hasta el 100% del salario.

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

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

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

Los citados complementos se revisarán por parte de la comisión mixta del convenio que valorará su aplicación o no en función de la evolución del absentismo.

La empresa complementará el citado complemento hasta el 100% en los tres primeros días de baja del primer proceso de contingencia común del año, cumplidos los requisitos anteriores.

Finalizado el año, se revisarán los procesos de IT durante el mismo, y en el caso de ser éstos menos de cuatro se complementarán los tres primeros días hasta el tercer proceso de IT por contingencias comunes en las mismas condiciones descritas en este artículo.

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.

Artículo 34. *Prendas de trabajo.*

I. A los trabajadores a los que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de la Dirección en concepto de útiles de trabajo.

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

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

Artículo 35. *Seguro de accidentes.*

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

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

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

Artículo 36. *Manutención.*

Se mantiene el sistema de manutención en los términos que viene disfrutándose actualmente.

En los centros de nueva apertura se consultará por la comisión paritaria la forma de disfrute.

Artículo 37. *Dietas.*

Los trabajadores, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radica su centro de trabajo, tendrán derecho a una compensación por los

gastos originados por el trabajador desplazado en los términos establecidos a nivel de empresa.

Si no existiese pacto expreso la dieta sería de 36 € y la media dieta de 18 €.

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 38. *Solución extrajudicial de conflictos.*

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

#### Artículo 39. *Comisión mixta de interpretación y control.*

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

1. La Comisión mixta estará formada por dos miembros de cada sindicato firmante del convenio en representación de los trabajadores y por otros los mismos 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 del 60 por 100 como mínimo de cada una de las representaciones.

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

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

- Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.
- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

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

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

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

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 ASEC.

#### 1. Comité Intercentros.

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

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

B) El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de nueve, sus miembros serán designados de entre los componentes de

los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en el ámbito de aplicación.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2b) 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.

C) El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

D) Competencias específicas en materia de Formación:

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

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

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

Las competencias del Comité serán las siguientes:

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

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

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

#### Disposición adicional primera. *Reordenación salarial.*

1.º Tratamiento específico de conceptos no salariales compensadores del transporte.

I. El contenido de las pautas previstas en la presente disposición adicional finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2010.

II. Aquellos trabajadores que en el momento inmediatamente anterior a la aplicación de este Convenio vinieran percibiendo por Convenio Colectivo cantidades compensatorias como Plus de Transporte, las podrán mantener a título personal integrándose y formando parte anualmente de la Retribución Mínima Garantizada en los límites previstos en esta disposición transitoria.

Los trabajadores contratados con posterioridad a la aplicación del convenio también podrán percibir parte de su Retribución Mínima Garantizada como plus de transporte, pero siempre manteniendo anualmente los límites previstos en el punto siguiente.

III. Como parte de la RMG, estas cantidades reconocidas personalmente podrán suponer hasta:

- Año 2007: 30% de la RMG.
- Año 2008: 25% de la RMG.
- Año 2009: 18% de la RMG.
- Año 2010: 10% de la RMG.

IV. Independientemente de la integración del Plus de Transporte en la RMG, aquellos trabajadores contratados con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio que vinieran percibiendo conjuntamente por los conceptos de salario base y plus de transporte una cantidad superior a las previstas como RMG, las mantendrán a título personal como condición más beneficiosa que tendrá el incremento previsto para la RMG del Nivel correspondiente, según el artículo 30 de este Convenio, en el caso de que el Plus de Transporte hubiera tenido incremento en el convenio del que trae causa vigente en el año anterior a la aplicación del presente Convenio, independientemente de que en su estructura interna (distribución entre Salario y Plus transporte) se respete lo previsto en el punto II y III anteriores.

2.º Para alcanzar la RMG podrá computarse cualquier otro tipo de retribución salvo que ésta en su origen fuera no compensable ni absorbible.

3.º En caso de que existiese alguna cantidad, una vez alcanzada en su caso la RMG, que en origen tuviese la consideración de no compensable y no absorbible y tal hubiese sido el tratamiento de la misma, pasará a integrar un Complemento Ad Personam que bajo la denominación de Complemento Convenio mantendrá el carácter de no compensable y no absorbible y revalorizable según el apartado IV del punto primero de este artículo.

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

#### Disposición adicional segunda. *Reclasificación profesional.*

A los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15.II del presente Convenio Colectivo, la Dirección del Grupo vendrá obligada a elaborar dentro del primer trimestre siguiente a su firma, una relación de equivalencia entre las categorías/funciones/grupos profesionales que actualmente apliquen y las que se definen en el presente convenio.

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

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

#### Disposición adicional tercera. *Seguridad y salud laboral.*

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

Cuando la evaluación de riesgo así lo exija, se realizarán las pruebas médicas complementarias necesarias para conocer el estado de salud del trabajador (control visión, audiometría y análisis de sangre y orina, o cualquier otro tipo de analítica complementaria).

En aquellos puestos con especial riesgo de enfermedad profesional, el reconocimiento médico será obligatorio e incluirá todo lo que sea procedente.

Asimismo, la empresa realizará campañas preventivas y en concreto la vacunación en función de los riesgos inherentes al trabajo, efectuando, como mínimo, la vacunación antitetánica y las correspondientes dosis de recuerdo, así como la vacunación antigripal.

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

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

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

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

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

1. Declaración de principios.—La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los

trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

2. Medidas preventivas.—Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas del Grupo, afectadas por el presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente Procedimiento.

Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores conozcan de la existencia del Procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las Empresas del Grupo establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las Empresas del Grupo, en el plazo de un año desde la implementación del Procedimiento, incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento.

3. Definición del acoso moral y sexual.—A los efectos del presente procedimiento, se entiende por:

**Acoso moral:** Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.

Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.

Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

**Acoso sexual:** Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.

Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.

Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.

Toda agresión sexual.

3. Procedimiento de actuación.—En el término de un año desde la publicación del presente Convenio se establecerá un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto.

Se creará una Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso, con esta u otra denominación, como Órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente Procedimiento.

Disposiciones generales: El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

Se creará a nivel de empresa la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso —CITSA—, como Órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente Procedimiento.

Dicha Comisión estará integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central y un representante del departamento de personal, todos ellos ajenos al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

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

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso —CITSA— o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso ó por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente, ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. En cualquier caso, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de los trabajadores de su elección.

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

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

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

4. La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

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

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

6. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del

trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y es aconsejado por el Servicio Médico de la Empresa.

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

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

Disposición adicional quinta. *Empleo.*

Las empresas del Grupo asumen el compromiso de fomentar la contratación indefinida de los trabajadores y trabajadoras contratados al amparo de las modalidades de contrato formativo que hayan agotado la duración máxima legalmente establecida.

Jubilación Parcial.—Las empresas del Grupo asumen el compromiso de facilitar la jubilación parcial de aquellos trabajadores que tengan derecho de acceso a la misma. Las empresas quedarán obligadas a la contratación simultánea de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el art. 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Jubilación especial a los 64 años al amparo del R.D. 1194/1985.—Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto permanezcan vigentes las previsiones contenidas en el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores que puedan acceder al 100% de la pensión de jubilación, se podrán jubilar a los 64 años, siendo sustituidos por otro trabajador en las condiciones previstas en el citado Real Decreto.

Jubilación obligatoria.—Con amparo en la jurisprudencia constitucional, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo siempre que los trabajadores puedan acceder al 100 por 100 de la pensión de jubilación y sean sustituidos por otro trabajador.

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

Disposición adicional sexta. *Plan de igualdad.*

En el plazo de tres meses desde la firma del convenio se creará una Comisión que será la encargada de elaborar el plan de igualdad, entendido este como elaborar el diagnóstico de situación, los objetivos a conseguir y las medidas para conseguir dichos objetivos. Esta comisión estará compuesta por dos miembros por cada sindicato firmante del convenio y el mismo número de componentes por la parte empresarial.

#### **Anexo aplicación Convenio Colectivo Grupo Zena**

En el lugar y fecha indicados se reúne la Comisión negociadora del Convenio Colectivo para las empresas integrantes del Grupo ZENA con el objeto de analizar la implantación de dicho convenio en los diferentes centros de trabajo según los convenios que se viniesen aplicando a los mismos.

La citada Comisión Negociadora en relación al mantenimiento de condiciones más beneficiosas que se viniesen disfrutando por los trabajadores, así como con objeto de llevar a cabo la revisión salarial para el año 2007, en su caso, acuerdan:

1. La aplicación de las condiciones salariales pactadas en el convenio colectivo tendrá carácter retroactivo desde 1 de enero 2007 tal y como se prevé en el artículo 3 del citado texto para los convenios ya vencidos a 1 de enero 2007 y desde la fecha de vencimiento de los respectivos convenios que hayan perdido su vigencia durante el presente año.

2. Los centros que viniesen aplicando convenio colectivo provincial en vigor para el presente año 2007 aplicarán las condiciones dispuestas en el convenio de ámbito empresarial específico desde la firma del mismo.

3. A los meros efectos de revisión salarial, los salarios aplicados desde 1 de enero de 2007 para los trabajadores con fecha de ingreso en la empresa anterior a la citada que vinieran aplicando convenio provincial ya vencido durante la entrada en vigor del Convenio Colectivo Grupo Zena y cuyo salario según grupo profesional fuese superior a las tablas recogidas en el nuevo convenio para 2007 mantendrán las subidas para el presente año previstas en los mismos, en caso de haberse pactado, y del 3,2% para todos los conceptos



en el supuesto de que a fecha de firma del presente acuerdo no tengan previsto todavía incremento para el presente año 2007.

4. A los efectos de inclusión de las citadas revisiones en la nueva ordenación salarial prevista en convenio, éstas se incluirán en lo dispuesto en la disposición adicional primera del mismo.

5. Los trabajadores de alta en la fecha de firma del presente convenio cuyos convenios de aplicación respectivos estuviesen en vigor a 1 de enero 2007 que previniesen subidas para el citado año mantendrán éstas hasta el 1 de enero 2008 momento de aplicación del nuevo convenio y la revisión salarial para el año 2008 prevista en el mismo.

6. En todos los casos los complementos personales que en su origen no fuesen compensables ni absorbibles y sufriesen revalorización según los convenios de aplicación y no hubiesen sido revalorizados en el presente año sufrirán el incremento previsto en los apartados anteriores.

7. Para los trabajadores incluidos antes de la entrada en vigor del presente convenio al convenio colectivo Zena Grupo de Restauración en virtud de lo estipulado en el artículo 1 del citado convenio se les respetará lo estipulado en el citado convenio en sus artículos 21, 33, 37 párrafo primero, 38, 41, 42, 47, 48 y 53, según relación literal de la Resolución 9 de marzo de 2005, BOE 1 de abril.

8. Los trabajadores incluidos en el convenio Zena Grupo de Restauración que viniesen prestando sus servicios en la empresa antes del 1 de enero 2007 y continuasen haciéndolo a la fecha de firma del presente acuerdo, percibirán con cargo a dicho año un plus extrasalarial compensatorio de los gastos ocasionados por el transporte de los siguientes importes a abonar en 11 mensualidades según su categoría y jornada. Este plus es compensable y absorbible con las retribuciones voluntariamente abonadas por la empresa en virtud a lo estipulado en el artículo 5 del Convenio Colectivo ZENA.

	Euros
<i>Grupo I</i>	
Jefe de restaurante. Segundo Jefe de Restaurante .....	49,17
<i>Grupo II</i>	
Cocinero. Jefe de Sector. Camarero .....	47,50
<i>Grupo III</i>	
Ayudante de Cocina. Ayudante de Camarero Nivel 1 .....	44,10
Ayudante de Camarero Nivel 2 .....	41,73
<i>Grupo IV</i>	
Auxiliar de cocina .....	41,73

Dicho plus será revalorizable anualmente en las mismas condiciones establecidas en el artículo 4 del presente acuerdo integrándose dichas revalorizaciones en las retribuciones a percibir mensualmente según lo previsto en el artículo 3 de la disposición adicional primera del Convenio Grupo ZENA.

9. Los trabajadores que ingresaron en los diferentes centros incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Grupo ZENA desde el 1 de enero 2007 les será de aplicación los salarios en él previstos, y concretamente los artículos 18 y 26.

10. A los efectos de lo previsto en el artículo 20 del convenio Grupo ZENA se reconoce expresamente la distribución de jornada prevista en el artículo 38 del convenio colectivo Zena Grupo de Restauración para los centros que se vinieran rigiendo por el mismo.

11. Todo trabajador que le fuese de aplicación subida por el convenio Grupo ZENA para el año 2007 no podrán tener más incrementos que lo en él pactado.

12. Igualmente y para establecer las pautas de reclasificación profesional de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional Tercera de este convenio las concordancias entre grupos profesionales y niveles serán las siguientes:

*Grupos profesionales del área funcional primera. Recepción-  
Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión*

Nivel I	Grupo Profesional 1	Jefe/a de administración.
Nivel II	Grupo Profesional 2	Administrativo/a.
Nivel III	Grupo Profesional 3	Ayudante administrativo/a.
Nivel IV	Grupo Profesional 4	Auxiliar de recepción y conserjería.

*Grupos profesionales del área funcional segunda. Cocina  
y Economato*

Nivel I	Grupo Profesional 5	Jefe/a de cocina. Segundo/a jefe/a de cocina.
Nivel II	Grupo Profesional 6	Jefe/a de partida. Cocinero/a.
Nivel III	Grupo Profesional 7	Ayudante de cocina.
Nivel IV	Grupo Profesional 8	Auxiliar de cocina.

*Grupos profesionales del área funcional tercera. Restaurante, Sala,  
Bar y Similares; y Pista para Catering*

Nivel I	Grupo Profesional 9	Jefe/a de restaurante o sala. Segundo/a Jefe/a de restaurante o sala.
Nivel II	Grupo Profesional 10	Jefe/a de sector. Camarero/a.
Nivel III	Grupo Profesional 11	Ayudante camarero/a.

## 5623

*RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2008, del Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios.*

Visto el texto de la revisión salarial para el año 2008 del Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios publicado en el BOE de 24 de octubre de 2007 (Código de Convenio n.º 9909355) que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 2008 de una parte por las Asociaciones empresariales CECE, EyG y ACADE en representación de las empresas del sector y de otra por las organizaciones sindicales FSIE, USO y FETE-UGT en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 11 de marzo de 2008.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### ANEXO I

#### Revisión salarial para el año 2008 del Convenio colectivo nacional de Colegios mayores universitarios

*Tablas salariales 2008 confeccionadas en 14 pagas  
(Euros)*

	Salarios	Trienios
<b>Grupo I. Personal docente:</b>		
Director .....	2.372,71	57,85
Subdirector .....	2.095,88	57,85
Jefe de Estudios o Tutor .....	1.886,68	53,15
Educador, Capellán, Médico, Psicólogo .....	1.595,52	36,35
<b>Grupo II. Personal administrativo:</b>		
Jefe de Administración o Secretaría .....	1.246,36	31,37
Intendente .....	1.064,62	27,95
Jefe de Negociado .....	1.052,19	26,87
Oficial .....	1.003,83	26,56
Auxiliar Administrativo .....	878,62	26,56
En formación .....	600,00	-
<b>Grupo III. Personal de servicios generales:</b>		
Conserje y Gobernante/a .....	1.052,00	26,56
Jefe de cocina y Oficial 1. <sup>a</sup> .....	1.003,83	26,56
Cocinero .....	956,82	26,56
Celador, portero, ordenanza, telefonista, oficial 2. <sup>a</sup> y ayudante de cocina .....	917,71	26,56