

Dirección Provincial de Trabajo

ANUNCIO

29

Visto el Acuerdo de inscripción del **Convenio Colectivo de la entidad "IRISH ANVIL BAR, S.L."**, para los años 2019-2022, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE número 255, 24/10/15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (BOC número 188, 27/9/16), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la entidad "IRISH ANVIL BAR, S.L.", para los años 2019-2022, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 2933 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO. Depositar los textos originales del mismo en el Servicio de Promoción Laboral de Las Palmas, de esta Dirección General de Trabajo.

TERCERO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Miguel González Hernández.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA IRISH ANVIL BAR, S.L.

CAPÍTULO I

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo afecta y obliga a la empresa Irish Anvil Bar, S.L.

ARTÍCULO 2. TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa Irish Anvil Bar, S.L., en los centros existentes en la provincia de Las Palmas.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todos los trabajadores por cuenta ajena que presten servicios para IRISH ANVIL BAR, S.L., cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 4. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio colectivo, salvo deposición expresa, entrará en vigor el día 1 de enero de 2019, **finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022.**

Dicha retroactividad no afectará a los salarios ya devengados con anterioridad.

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 5. REVISIÓN SALARIAL

El incremento salarial y extra salarial durante la vigencia del presente Convenio se producirá mediante la aplicación automática anual del IPC o índice que lo sustituya, a aplicar sobre la base del año anterior.

ARTÍCULO 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIONES.

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Igualmente podrán ser absorbidas por otras condiciones que posteriormente pudieran aparecer por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que sean de aplicación en lo sucesivo.

ARTÍCULO 8. UNICIDAD Y PARCIALIDAD

El presente Convenio colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la autoridad competente no apreciara conformes a la legalidad alguna de sus cláusulas en su actual redacción, éstas quedarán inaplicables debiendo las partes firmantes reunirse al objeto de resolver el problema planteado, manteniéndose la vigencia del resto del articulado hasta que aquellas les den contenido conforme a la legalidad.

TÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS.

ARTÍCULO 9. NIVELES DE PERSONAL.

Los niveles de personal se recogen en el Anexo I del presente convenio.

ARTÍCULO 10. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Las condiciones económicas del presente convenio serán las recogidas en el Anexo II del mismo, dentro de las tablas salariales.

El incremento salarial para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 serán los que se determinan en el artículo cinco del presente convenio.

ARTÍCULO 11. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

La empresa abonará al personal a su servicio dos gratificaciones extraordinarias de forma prorrateada mensualmente.

Estas pagas son las que se refiere el artículo 31, del Estatuto de los Trabajadores.

El cálculo de la paga se efectuará sobre el importe del salario base.

ARTÍCULO 12. MANUTENCIÓN.

Se abonará como complemento de manutención 10,00 euros a la semana para el personal de cocina, y 15,00 euros a la semana para el personal de bar.

ARTÍCULO 13. PLUS DE DESGASTE DE ÚTILES Y HERRAMIENTAS.

Al personal de cocina que aportase sus propios útiles y herramientas de trabajo se les abonará el importe previsto en la regulación y anexo del Convenio sectorial provincial.

No se podrá, en ningún caso, obligar a ningún trabajador ni a ninguna trabajadora de la empresa a aportar a su costa, los útiles y herramientas.

ARTÍCULO 14. UNIFORME Y ROPA DE TRABAJO.

La empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal de 4 a 6 camisas, en dos entregas de 2 ó 3 piezas.

Los trabajadores vendrán obligados a tratar el vestuario entregado por la empresa, en su caso, con el debido cuidado y a utilizarlo sólo para la finalidad prevista en el presente artículo.

En relación con el pantalón y zapatos se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del convenio sectorial provincial.

ARTÍCULO 15. PAGO DE SALARIOS.

El pago del salario se efectuará mensualmente.

Cuando por razones de seguridad o de cualquier otro tipo, en lugar de pagar el salario en efectivo y en el lugar de trabajo, se librase orden de pago con cargo a terceros que el trabajador tuviese que hacer efectivos fuera del centro de trabajo, obligatoriamente las empresas pondrán los medios para que esto resulte lo menos gravoso que sea posible.

La empresa podrá transferir los haberes de los trabajadores a las cuentas bancarias señaladas por éstos, si éstas se encuentran en la misma plaza que el centro de trabajo, en cuyo caso deberán precaverse de que la transferencia se ingrese en la cuenta del trabajador en la fecha a que corresponde el pago.

La empresa podrá remitir de forma temática las nóminas a los trabajadores, en la medida que pongan a disposición de éstos, los procedimientos y ayudas necesarias a tal fin.

ARTÍCULO 16. NOCTURNIDAD.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas.

La compensación de la hora nocturna será preferentemente en descanso equivalente. En cualquier caso, el precio de la hora nocturna será el equivalente a una hora ordinaria.

No quedan afectados por este artículo aquellos trabajadores o trabajadoras cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno.

TÍTULO III. JORNADA Y DESCANSOS

ARTÍCULO 17. JORNADA.

La Duración de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, continuada o partida, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Esta jornada constituye un cómputo anual de 18,19 horas de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 18. JORNADA DIARIA DE TRABAJO Y DESCANSOS.

La jornada de trabajo diaria podrá ser continuada o partida.

En la jornada partida los turnos, que serán preferentemente dos al día, serán, con los descansos mínimos legales:

Personal de Bar:

Primer turno: 09:00 a 18:00 horas.

Segundo turno: 18:00 a 01:00 horas.

Personal de Cocina:

Primer turno: 09:00 a 16:00 horas.

Segundo turno: 16:00 a 22:00 horas.

Los turnos establecidos anteriormente serán los principales, si bien se podrán conformar otros turnos, principalmente para el personal de bar y en turno de refuerzo, en la horquilla de 10:00 a 18:00 horas y de 18:00 a 00:00 horas.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente han de transcurrir como mínimo 12 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal según lo que establece el convenio sectorial provincial, es decir, de **dos días consecutivos**.

Igualmente, con la **finalidad de poder afrontar debidamente determinados despuntes de actividad, la empresa podrá, en ese momento y previo acuerdo con el trabajador afectado, establecer jornada semanal de seis días de trabajo consecutivos con descanso en un día, debiendo disfrutarse los días no descansados dentro de los cuatro meses siguientes a dichas fechas.**

La jornada podrá ser distribuida irregularmente por la Dirección de la empresa por razones organizativas y productivas, acumulándose un mayor tiempo de trabajo preferentemente en temporada alta: julio a septiembre, Navidad, Reyes, Semana Santa y semana de San Patricio.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los **periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.** La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada deberá quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan. La compensación se pactará según lo que establece el convenio sectorial provincial.

ARTÍCULO 19. VACACIONES.

Todo trabajador disfrutará de un período de vacaciones de **30 días naturales por año.**

El derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas en el presente artículo, ni se pierde ni puede limitarse en modo alguno por el hecho de que el trabajador se encuentre o haya estado en situación de incapacidad laboral transitoria, de modo que con independencia del tiempo que dure dicha situación, al incorporarse al trabajo pueda disfrutar el período de vacaciones sin descuento alguno.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

El calendario de fechas que recoja el período de vacaciones a disfrutar por los trabajadores, será aquel que el empresario elabore de común acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal.

Dicho calendario deberá quedar fijado por cada departamento y publicado en el tablón de anuncios antes del 31 de diciembre o a los 30 días de la apertura en su caso de empresas que inicien o reinicien actividades.

La preferencia para el disfrute dentro del período fijado de vacaciones corresponderá por orden de elección efectuado por los trabajadores. En su defecto, aquellas empresas en las que exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares de aquéllos, siempre que dicho período escolar esté incluido en el cuadro de vacaciones correspondiente al departamento al que pertenezca el trabajador, sin que ello signifique preferencia a favor de los citados trabajadores en la elección de un turno determinado, sino únicamente a que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del período de vacaciones escolares.

En los casos en que coincidan en un mismo turno más de un trabajador del mismo departamento, con hijos en edad escolar, se seguirá el siguiente orden, relativo a ejercitar sus derechos de preferencia:

1º) Acuerdo de los trabajadores afectados.

2º) En defecto de acuerdo, por sorteo efectuado por la dirección de la empresa, el presencia de los trabajadores afectados y sus representantes legales.

En todo caso, el derecho de preferencia sólo ha de ir referido al período de 30 días naturales de vacaciones, **quedando al arbitrio de la empresa, la asignación del disfrute de los dieciocho días, correspondientes a las fiestas no recuperables, en su caso.**

El derecho de preferencia estará limitado temporalmente a la vigencia del presente convenio colectivo, excluidas sus eventuales prórrogas.

En caso de cerrar el establecimiento o centro de trabajo para dar vacaciones al personal, no existirá la obligación de confeccionar el calendario de vacaciones. En este caso, ese período tendrá la consideración de vacaciones obligatorias.

En cualquier caso, no se podrán disfrutar vacaciones en temporada alta: julio a septiembre, Navidad, Reyes, Semana Santa y semana de Saint Patrick.

Se entiende como año natural el que va de primero de enero a treinta y uno de diciembre.

ARTÍCULO 20. FIESTAS NO RECUPERABLES.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se considerarán **catorce días como fiestas no recuperables.**

En el caso de aquellos trabajadores que de ordinario trabajen en dichas festividades, si alguna festividad coincidiera con el disfrute de las vacaciones o día libre del productor, tendrán derecho a disfrutarlas en otro periodo. Igual derecho acontece con las festividades efectivamente trabajadas por el productor. Tal derecho no acontecerá para los trabajadores que de ordinario las disfruten y en el caso de aquellas empresas que tuvieran por costumbre cerrar en dichas festividades.

ARTÍCULO 21. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Durante la vigencia del presente convenio se marca un límite máximo por trabajador o trabajadora que queda establecido en ochenta horas anuales.

Las horas extraordinarias realizadas por el trabajador o la trabajadora, serán remuneradas por un precio equivalente a la hora ordinaria o tiempo equivalente de descanso.

Se entenderá, por horas extraordinarias estructurales, las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial objeto de las disposiciones que han sido dictadas en desarrollo del acuerdo nacional sobre empleo.

El libro de registro de horas extraordinarias será llevado por la empresa proporcionando la información al comité de empresa o delegados de personal.

TÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES.

ARTÍCULO 22. LICENCIAS.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican y con la duración que se establece.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

5. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente,

acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

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

7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

ARTÍCULO 23. MATERNIDAD.

Las partes se remiten en cuanto a las condiciones del disfrute del permiso por maternidad a las condiciones fijadas por la normativa general vigente en cada momento, si bien podrá acumular su periodo vacacional que le corresponda.

Los trabajadores o trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

El trabajador o trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por:

a) la reducción de su jornada en una hora, pudiendo entrar en su puesto de trabajo una hora después o salir del mismo una hora antes.

b) El permiso de lactancia se podrá acumular, a opción de la trabajadora, al periodo de maternidad, a la finalización del mismo.

c) Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre si ambos trabajan.

ARTÍCULO 24. LICENCIAS POR ESTUDIOS Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Los trabajadores tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial.

La concreción del modo de disfrute se fijará en función de las necesidades organizativas de la empresa.

ARTÍCULO 25. EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

TÍTULO V. CONTRATACIÓN, EMPLEO FIJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 26. CONTRATACIÓN Y EMPLEO FIJO.

A) Contratos temporales para atender circunstancias de mercado.

I. Se pacta expresamente que la **duración máxima de los contratos temporales** para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (artículo 15, 1. b de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) **será de seis meses** dentro de un periodo de referencia de doce meses.

La duración máxima se puede alcanzar **a través de exclusivamente una prórroga.**

B) Contratos fijos discontinuos. –

El contrato de fijo discontinuo se entenderá celebrado por tiempo indefinido pues se concierta para realizar trabajos fijos discontinuos y que no se repiten en fechas ciertas y dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Los meses de inactividad serán fijados por el empresario según la estacionalidad, dependiendo de la existencia de temporadas altas y bajas.

Derecho al llamamiento: Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según la estacionalidad del servicio en función de la temporada, alta o baja, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que se inicie su actividad.

En caso de incumplimiento, el trabajador podrá instar procedimiento de despido ante el Juzgado de lo Social, iniciándose el plazo para el ejercicio de la acción, el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

El llamamiento se realizará con 5 días hábiles de antelación, como mínimo, al inicio de la actividad, mediante carta, mensajería telefónica o correo electrónico, con acuse de recibo. En dicha comunicación se le expresará la fecha de su incorporación. La no incorporación del trabajador en la fecha establecida, sin causa justificada, implicará su renuncia al puesto de trabajo.

C) Contratos a tiempo parcial.

Se establece la posibilidad de incrementar las horas complementarias, hasta un 60%, a los contratos indefinidos a tiempo parcial, ya se trate de modificación de contrato o de nuevas contrataciones.

En caso de que la empresa llevare a cabo un pacto de horas complementarias, superior al 30% de las horas ordinarias del trabajador, la suma de las ordinarias y las complementarias se tendrán en cuenta a efectos indemnizatorios.

D) Otras modalidades de contratación.

El resto de modalidades contractuales se regirán por el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y en su defecto por la normativa general, vigentes en cada momento.

TÍTULO VI. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 27. GARANTÍA DEL DERECHO DEL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA.

1. El empresario y los comités de empresa o delegados de personal velarán porque toda persona ocupada en la misma sea tratado de conformidad con los principios de derechos y justicia y, especialmente, porque no se ejerza discriminación alguna hacia cualquier trabajador por razón de su sexo, origen, raza, religión, nacionalidad, estado civil, actividad, orientación política, sindical o ideológica. Velarán, asimismo, porque los trabajadores no sufran desventajas por el hecho de su edad avanzada.

2. Cualquier sanción por falta grave a un trabajador deberá ser comunicada previamente al comité de empresa o delegados de personal, bastando para cumplir con este trámite comunicarlo al secretario del comité y, en su defecto, a cualquier miembro de este.

ARTÍCULO 28. ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES.

Se estará a lo dispuesto en la normativa básica de aplicación.

ARTÍCULO 29. GARANTÍA DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, con representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

A) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.

B) Prioridad de permanencia en la empresa, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

C) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, (por transcurso del tiempo de mandato, por dimisión o por revocación), siempre que el despido sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

D) Optar por la readmisión en el supuesto de despido disciplinario declarado improcedente.

E) Expresar colegiadamente, si se trata del comité, con libertad de opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudieran publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo y publicaciones de interés laboral o social.

F) Disponer en el centro de trabajo de un local adecuado para reuniones, así como de un tablón de anuncios de un mínimo de 2x1.

G) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

ARTÍCULO 30. FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL.

A) Recibir información trimestral, por la dirección de la empresa, sobre la evolución general de la misma, del sector productivo al que pertenece, evolución de las ventas, programa de producción y evolución probable del empleo.

De igual forma, el comité de empresa o delegados de personal, tendrán derecho a conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la empresa.

B) El comité de empresa o delegados de personal podrán emitir, en un plazo máximo de quince días, informe previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes materias.

1. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

2. Cuando la fusión, absorción o modificación del "estatus" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

C) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilice en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación

D) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

E) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

F) Participar, junto con la empresa, en la administración de los fondos sociales, culturales o recreativos, servicios sociales y economato que existieran en la misma.

G) Representar el conjunto de los trabajadores en la tramitación de los expedientes de regulación de empleo.

H) Intervenir ante la dirección de la empresa para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto a los pactos, condiciones en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante los organismos competentes.

Y cualquier otra que la fuera reconocida por la ley.

ARTÍCULO 31. GARANTÍAS SINDICALES.

Las Secciones Sindicales se estructurarán de acuerdo con la propia organización del sindicato al que pertenezcan y dentro de la empresa podrán ejercitar los siguientes derechos:

A) Ser oídas por el comité de empresa en aquellas cuestiones que se establezcan en el presente convenio colectivo y que afecten a sus afiliados.

B) La empresa, a requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato, descontará de la nómina mensual de aquellos, 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 se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

C) Contar con un tablón de anuncios para colocar la información sindical o laboral. Dicho tablón correrá por cuenta del empresario.

D) Convocar a sus afiliados a asamblea en los supuestos y forma establecida en el presente convenio.

Las representaciones sindicales estarán constituidas legalmente cuando estas hayan sido efectuadas de acuerdo con los principios democráticos. Una de las copias deberá ser entregada al empresario y otra al comité de empresa para su conocimiento.

Todas las tareas de los miembros de las organizaciones sindicales de los trabajadores en las empresas, así como sus reuniones y asambleas, se realizarán fuera de la jornada de trabajo con el fin de no interrumpir el proceso productivo.

En relación con los locales necesarios para celebrar las asambleas de las organizaciones sindicales de los trabajadores en las empresas, se acuerda establecer la misma forma que lo previsto para la asamblea general de los trabajadores, en el presente convenio colectivo.

Los representantes de estas organizaciones serán responsables del buen orden en la celebración de las asambleas.

Las Asambleas y reuniones de las organizaciones sindicales de los trabajadores y las trabajadoras en las empresas, a celebrar en el seno de las mismas, se realizarán exclusivamente con la única presencia del empresario o de sus representantes legales. Al empresario se le podrá requerir mediante escrito de los representantes en las empresas de la organización sindical requirente con una antelación mínima de 24 horas antes de la fecha en que deberá celebrarse la reunión o asamblea.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica de Libertad Sindical, Ley 11/ 1985, de 2 de agosto.

TÍTULO VII. NORMAS SUBSIDIARIAS

ARTÍCULO 32. NORMAS SUBSIDIARIAS y PRELACIÓN.

Será de aplicación el presente convenio en aquello no dispuesto con rango de indisponible por las normas de referencia.

ARTÍCULO 33. INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO PACTADO.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá inaplicar los porcentajes de incremento salarial previsto en el presente Convenio, en los casos de acreditar una situación de pérdidas en el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en el que la inaplicación salarial haya de surtir efectos, a cuya finalidad deberá seguir el siguiente procedimiento:

1º) Iniciar un periodo de consultas en los términos del artículo 41,4 del Estatuto de los Trabajadores, que no podrá exceder de 7 días hábiles, con exclusión de sábados, domingos y festivos.

2º) En caso de desacuerdo, la empresa podrá dirigir su petición a la Comisión Paritaria Nacional, la cual habrá de adoptar la decisión correspondiente en el plazo de siete días y que será favorable, acreditada por la empresa la situación de pérdidas contemplada en el presente apartado.

3º) La inaplicación salarial, tendrá efectos desde el primero de enero del año a que fuere deducida la petición.

Una vez llevada a término la inaplicación salarial, contemplada en el apartado precedente, para los años subsiguientes, la empresa podrá mantener dicha inaplicación, siempre que lo solicite en los plazos fijados en el presente artículo y acredite mantener el mismo o superior nivel de pérdidas. En caso de recuperación económica, el incremento salarial aplicable en el año correspondiente, será correlativo al porcentaje en que se haya disminuido el nivel de pérdidas que motivó la inaplicación salarial.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la cuestión a los procedimientos de solución de conflictos del Tribunal Laboral Canario.

ARTÍCULO 33. FALTAS Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

Régimen disciplinario laboral.

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Faltas leves.

Serán faltas leves:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Faltas graves.

Serán **faltas graves**:

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

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

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

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Clases de sanciones.

La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B)

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

B) Amonestación. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

C) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

D) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido disciplinario.

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

a) Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

c) Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo. Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Prescripción.

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

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

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas en los artículos anteriores quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos.

ARTÍCULO 34. POLÍTICAS DE IGUALDAD

La empresa se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Dichas medidas se acordarán con los representantes legales de los trabajadores/as en los términos establecidos en el artículo 85.1 del TRET.

ARTÍCULO 35. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.

Las partes firmantes quieren dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad, y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o connotación sexual.

A tal efecto, y a modo de definición, se considera acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la empresa, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

En este sentido, la empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones.

En los supuestos en que exista este tipo de acoso, al margen de la sanción máxima para la persona que lo haya ejercido, se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que lo ha sufrido.

ARTÍCULO 36. RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por el empresario a la representación unitaria o sindical de los trabajadores para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 82.3 del ET.

3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio. La Comisión Mixta Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

5. Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES.

PERSONAL DE NIVEL I

Salario mínimo interprofesional vigente en cada momento aumentado en un 10%.

PERSONAL DE NIVEL II

Salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

ANEXO II. CATEGORÍAS O NIVELES DEL PERSONAL**NIVEL I**

JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN

JEFE/A DE COCINA

JEFE/A DE SALA

PRIMER ENCARGADO/A DE MOSTRADOR EN CAFETERÍAS Y EN CAFÉ-BAR

BARMAN

NIVEL II

SEGUNDO/A BARMAN

COCINERO/A

CAMARERO/A

PINCHE MAYOR DE 18 AÑOS

FREGADEROS Y PLATEROS

MOZO/A DE ALMACÉN EN CAFETERÍA

LIMPIADOR/A O FREGADOR/A EN CAFETERÍA

MOZO DE MANTENIMIENTO

61.507



GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE LAS PALMASFranqueo
concertado
23/1