

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de Valencia

2023/10377 *Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Franquicias Neco, SL para los años 2023 y 2024. Código: 46100632012015.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Franquicias Neco, SL para los años 2023 y 2024.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 7 de julio de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa conjunto, y de otra, por la representación de la mercantil, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.





València, a 18 de julio de 2023. —El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FRANQUICIAS NECO, S.L.

AÑOS 2023 A 2024.



CONVENIO COLECTIVO DE FRANQUICIAS NECO 2023 a 2024.

ARTICULO PRELIMINAR. PARTES FIRMANTES. - Las partes otorgantes del presente Convenio Colectivo son la Dirección de la Empresa por la parte empresarial y el Comité de Empresa Conjunto del mismo por parte de los trabajadores y trabajadoras, los cuales representan la totalidad de los centros de trabajo y cada centro tiene adscrito un miembro del Comité, tal y como consta en el Acta de acuerdo final.

ARTICULO 1º. ÁMBITO TERRITORIAL. - El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo que la empresa Franquicias Neco, S.L. tenga abiertos en la Provincia de Valencia.

ARTICULO 2º. ÁMBITO FUNCIONAL. - Se regirá por este Convenio Colectivo los trabajadores y trabajadoras de la Empresa Franquicias Neco, S.L., adscritos a los centros de trabajo de la Provincia de Valencia, donde en todos ellos existe al menos un miembro de la Comisión Negociadora que la constituye la RLT (Comité de Empresa).

ARTICULO 3º. ÁMBITO PERSONAL. - El presente Convenio es de aplicación a las relaciones laborales de la Empresa con sus trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en esta, mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa y las personas trabajadoras se comprometen a no discriminar a trabajadores/as o compañeros/as, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas o afiliación sindical. Tampoco podrán ser discriminados mujeres y hombres con diversidad funcional.

La empresa promoverá la puesta en marcha de las medidas necesarias dirigidas a la igualdad de trato y oportunidad en hombres y mujeres mediante la participación siempre de la representación de los trabajadores.

ARTICULO 4º. ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA. - El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, iniciándose la misma el día 1 de enero del 2023 y finalizando el día 31 de diciembre del 2024,. Independientemente de su publicación en el B.O.P.

ARTICULO 5º. CONTRATACIÓN. - La contratación de los trabajadores y trabajadoras contemplada en el presente Convenio se realizará mediante las modalidades contractuales legalmente previstas con carácter general.

El salario de aplicación, cualquiera que fuese la modalidad contractual utilizada, será como mínimo el previsto en el presente Convenio para el grupo y categoría profesional que se le contrate, en proporción al número de horas de prestación de sus servicios profesionales y que viene reflejado en el anexo.

En las contrataciones a tiempo parcial, que necesariamente deberán realizarse mediante contrato de trabajo escrito, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, podrán pactarse horas complementarias que necesariamente deberán indicarse en el contrato de trabajo inicial. Estas horas serán aquellas que se realicen como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato de trabajo. Su número máximo no podrá superar el 30% de las horas ordinarias y el trabajador deberá conocer el día y hora de realización con dos días de antelación.

Cuando el contrato de duración determinada se celebre para supuestos en que se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, y oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.



CONTRATOS PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA. – Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias que se dicten en esta materia.

La persona trabajadora aportará aquellos documentos que acrediten el cumplimiento de las condiciones establecidas en el presente artículo. En caso contrario, la empresa deberá ratificar que la persona trabajadora cumple con los requisitos para acceder a este nivel retributivo especial. Si la persona trabajadora contratada no cumple con los requisitos, de forma inmediata pasará a percibir el salario correspondiente a su categoría y con efectos retroactivos desde el día de su contratación.

En el caso de despido producido en el periodo de los tres meses iniciales que se declare improcedente, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el importe correspondiente a la tabla salarial del Anexo correspondientes al periodo de tiempo en que ha prestado servicio, siempre y cuando la persona trabajadora no haya falseado los datos consignados según lo dispuesto en el párrafo anterior.

No podrá haber más del 10% de la plantilla contratadas en estas condiciones de forma simultánea.

El presente apartado entrará en vigor a partir de la fecha de publicación en el BOP.

ARTICULO 6º. PERIODO DE PRUEBA. - El periodo de prueba se especificará en el contrato y se regirá por lo establecido en los art. 21 a 27 del VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la Hostelería – BOE 10 de marzo de 2023.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, que afecten riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

ARTICULO 7º. CESE. - En caso de cese, la empresa deberá realizar la liquidación de partes proporcionales de pagas extras y vacaciones, así como de los salarios devengados, el último día de trabajo efectivo del trabajador o trabajadora que cese en la empresa. La empresa, si el trabajador o trabajadora lo solicitase, facilitará al mismo, con tres días de antelación a la fecha del cese en el trabajo, una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, de conformidad con lo dispuesto a este efecto en el art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto la Empresa como la persona trabajadora, en los casos en que no exista obligación legal o convencional de preavisar a la otra parte la resolución del contrato de trabajo, deberán comunicarse recíprocamente con una antelación mínima de 15 días naturales la intención de extinguir la relación laboral que les une. No obstante, los trabajadores o trabajadoras de los niveles superiores (Niveles uno a tres) deberán preavisar a la empresa con una antelación de 30 días. Se exceptúa de tal obligación los ceses realizados por despido disciplinario y por la no superación del periodo de prueba. La falta de dicho preaviso acreditará a favor del trabajador o trabajadora



una indemnización igual al salario de los días no preavisados; y a favor de la Empresa una indemnización de igual cuantía a deducir de la liquidación de haberes a practicar a favor del trabajador o trabajadora.

ARTICULO 8º. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. - Si la Empresa contratara la realización de servicios con empresas de trabajo temporal, garantizará al personal contratado por dichas empresas que presten su trabajo para las mismas, los derechos reconocidos en la Ley 14/1994 y normativa de desarrollo.

ARTICULO 9º. MOVILIDAD FUNCIONAL. -

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

ARTICULO 10º. JORNADA SEMANAL. - La jornada de trabajo se establece en 40 horas semanales de trabajo efectivo y equivalentes a 1.794 horas anuales efectivas.

La jornada diaria se computará desde el momento de la toma efectiva del servicio, en ropa de trabajo, finalizando su cómputo en el lugar de prestación de servicios.

Los trabajadores o trabajadoras que presten su servicio tanto en jornada continuada como en jornada partida, tendrán derecho a un descanso de treinta minutos diarios (con destino a la comida, la cena o al bocadillo), de los que quince minutos tendrán la consideración de jornada efectiva y se retribuirá como tal y los otros quince minutos no computarán a ningún efecto como jornada efectiva. La organización de dicho descanso y los turnos para hacerlo efectivo corresponde a la Empresa.



El número de horas ordinarias de trabajo efectivo como jornada máxima diaria podrá verse ampliado por necesidades del servicio a prestar hasta un total de diez horas diarias de trabajo, mediante la comunicación al trabajador o trabajadora con un preaviso de 5 días, en cuanto el hecho que de origen sea conocido por la Empresa. A su vez, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo citado podrá verse reducido por necesidades del servicio. Mediante la comunicación en igual plazo.

Respetando, en cualquier caso, los descansos mínimos entre jornadas y descansos semanales.

Las horas trabajadas de más o de menos integrarán una bolsa personal del trabajador, o trabajadora que deberá regularizarse en el plazo máximo de noventa días siguientes al de su realización mediante el descanso sustitutorio o mediante la recuperación oportuna de las horas dejadas de realizar. En caso de que el saldo sea positivo (haber trabajado más horas) de no realizarse tal regularización en el plazo previsto, las horas trabajadas de más deberán retribuirse como extraordinarias en el mes siguiente a la finalización del citado plazo, y, en caso de que el saldo de la bolsa de horas sea negativo (haber trabajado menos horas), se trasladará al período siguiente. En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá variación en las retribuciones del trabajador o trabajadora en el mes en que se produzcan las alteraciones citadas, excepto si se retribuyen como horas extras. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras tendrá acceso a la información relativa a la bolsa de horas de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

El número de días al año en que la jornada laboral del trabajador o trabajadora de forma individual pueda verse afectada en cualquiera de los casos, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, será como máximo de 90 días al año, teniendo como límite semanal en los casos de prolongación de la jornada un máximo de 50 horas, sin que pueda realizarse dicha prolongación más de dos semanas consecutivas.

ARTICULO 11º. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA. - La jornada diaria de trabajo no podrá dividirse en más de dos periodos.

En caso de realizarse en dos periodos, entre la primera y la segunda parte de la misma habrá un período mínimo de descanso de una hora. El descanso máximo entre la primera y la segunda parte de la jornada será de cinco horas.

Entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, se estará a lo establecido en el art. 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 12º. DESCANSO SEMANAL. - El descanso semanal se establece en dos días semanales.

La Empresa organizará turnos rotativos que permitan el descanso de todo trabajador o trabajadora en un domingo de cada cuatro transcurridos. Se procurará que, se trabajen tres domingos seguidos y el cuarto descansar, excepto en aquellos casos de personas contratadas para cubrir turnos de fin de semana.

Es voluntad de las partes, que en el caso de que el sector de la hostelería en la provincia de Valencia pactara un número de festivos semanales diferente al actual, se negociaría su aplicación en este Convenio.

ARTÍCULO 13º. HORAS EXTRAORDINARIAS. - Las horas extraordinarias, tendrán el siguiente tratamiento:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- b) Horas extraordinarias por fuerza mayor: realización.



c) Horas extraordinarias coyunturales, períodos punta, ausencias imprevistas, ensamblaje de turnos, trabajos de reparación con carácter de urgencia: realización.

Estas horas extraordinarias tendrán el valor salarial que se especifica en el anexo de este Convenio.

El número de horas extraordinarias que puede realizar el trabajador o trabajadora en términos anuales no será superior a 80 horas.

Se podrá establecer la compensación de las horas extraordinarias o complementarias realizadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Dichas horas deberán ser compensadas con dicho descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización y en este caso ya no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias permitidas. Las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor, igualmente no computarán a efectos del número máximo permitido.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada individual se registrará día a día, totalizándose mensualmente. Todo ello conforme el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores y la disposición Adicional 3ª del RD 1561/1995.

ARTÍCULO 14º. FIESTAS ABONABLES. - Cuando el trabajador o trabajadora, por razones de la actividad de la Empresa, tenga que trabajar en día señalado como festivo, tendrá derecho a la correspondiente compensación, en metálico o en descanso, tal y como se recoge en el artículo 47 del RD 2001/1983, declarado expresamente vigente por la Disposición Derogatoria única del RD 1561/95.

ARTÍCULO 15º. VACACIONES. - El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 30 días naturales. Caso de que el trabajador o trabajadora no llevara un año de prestación de servicios en la empresa tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de días de vacaciones.

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora hubiera disfrutado vacaciones, y se interrumpiese o extinguirse la relación laboral anticipadamente a la fecha prevista, la empresa podrá descontar al trabajador o trabajadora el importe salarial de los días disfrutados de más, siempre que el cese obedezca a la voluntad del trabajador o trabajadora, o éste venga producido por la finalización del periodo contractual establecido cuando se trate de contratos eventuales o temporales.

ARTÍCULO 16º. TABLAS SALARIALES. - Las tablas salariales para el año 2023 se indican en el anexo de este Convenio TABLAS (I). En dicho anexo se establece el salario base fijado por niveles retributivos, los complementos de horas y fiestas y los grupos y categorías profesionales de los trabajadores.

Para las tablas del año 2024, se establece el siguiente criterio de cálculo para el tanto por cien de incremento del salario base a partir de las tabla base de cálculo TABLAS (I):

Se producirá un incremento de las tablas igual al incremento del IPC con las siguientes matizaciones:

- El incremento se producirá siempre que la empresa no hubiera tenido pérdidas en 2023.
- El porcentaje de subida estará limitado a un máximo del 6%, aunque el IPC de 2023 fuera superior.
- El porcentaje de subida será como mínimo de un 3%, aunque el IPC de 2023 fuera inferior.

Consecuentemente, conocido el incremento del I.P.C. del año 2023 y sabidos los resultados de Franquicias Neco, se procederá a revisar el sueldo base para el año 2024 con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2024.



Los atrasos que se generen por la demora en conocer los datos necesarios reflejados en el párrafo anterior, se pagarán en la primera nómina que devengue a partir del total conocimiento.

De forma excepcional se establece una gratificación de 125 € a cada uno de los trabajadores y trabajadoras con contrato de más de 30 horas semanales y que estén de alta en la empresa el 31 de diciembre de 2023. La jornada de menos horas semanales y la permanencia de un periodo menor al año, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, recortará de forma proporcional a las 40 horas en importe de la gratificación.

La gratificación se pagará en el mes de abril de 2024 si se dan las siguientes condiciones:

- Franquicias Neco, S.L. haya obtenido beneficios en el ejercicio fiscal de 2023.
- Que el incremento de las ventas de los restaurantes y cafetería de Franquicias Neco entre abril y diciembre de 2023 haya sido superior al 10% descontado el IPC del año 2023. Es decir se compararán las ventas de todas las secciones de ese periodo y si el % de incremento, una vez descontado el % del IPC de todo el año 2023 es superior al 10%.

ARTÍCULO 17º. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD. - El complemento salarial de antigüedad, consolidado al amparo de los Convenios Colectivos Provinciales de años anteriores, mantendrá sus importes en las mismas condiciones que se pactaron en los citados Convenios, es decir, se pagará este complemento sólo a los trabajadores y trabajadora que los tuvieran reconocidos, como cantidad consolidada y a título "ad personam" y en las cuantías congeladas en su momento.

ARTICULO 18º. PAGAS EXTRAORDINARIAS. - Los trabajadores o trabajadoras percibirán tres pagas extraordinarias al año, Verano, Navidad y Marzo, consistentes en treinta días de la percepción mínima garantizada. No obstante, si el Convenio Colectivo Intersectorial de Hostelería de Valencia señalara alguna modificación respecto al número o cómputo de las pagas, esta sería incorporada de forma automática al presente Convenio.

Las pagas de Verano y Navidad se abonarán los días 24 de junio y 20 de diciembre, respectivamente, de cada año y la de Marzo se abonará el 15 de marzo del año siguiente al de su devengo calculándose esta paga sobre la percepción del salario base, devengada por el trabajador en el año anterior a su liquidación.

Los períodos de devengo de las mismas, por tanto, son los siguientes:

Paga de Verano: desde el día 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

Paga de Navidad: desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Paga de Marzo: desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

No obstante, como norma general, en los contratos de duración inferior a 40 horas a la semana el abono de las pagas se prorrateará por períodos mensuales. Los trabajadores con contrato de 40 horas semanales podrán elegir la modalidad de prorratear las de Verano y Marzo quedando la de Navidad con pago único. Estos trabajadores que deseen acogerse al prorrateo deberán comunicarlo a la Empresa antes del 20 de enero de cada año.

Los trabajadores y trabajadoras que no hayan completado un año de servicios correspondiente al período de devengo de cada paga, percibirán las mismas en proporción al tiempo de trabajo.



ARTICULO 19º. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL. - Se establece un complemento a cargo de la Empresa, de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados/as por este Convenio, que reúnan los requisitos establecidos en la L.G.S.S. para el abono de las prestaciones por I.T.:

a) CONTINGENCIAS COMUNES:

En caso de enfermedad justificada con o sin baja inferior a 4 días y con aviso a la empresa, la persona trabajadora percibirá el 50% de su salario diario por un espacio máximo de 3 días al año natural.

En caso de enfermedad común, la persona trabajadora percibirá un complemento por la diferencia existente entre la prestación que abone la entidad gestora y el 70 por ciento de la base reguladora por dicha prestación. Dicho complemento se percibirá desde el cuarto al vigésimo día, ambos inclusive. Transcurrido el plazo antedicho, en caso de permanecer en situación de baja por enfermedad se percibirá dicho complemento por la diferencia existente entre la prestación y el 80 por ciento de la base reguladora, desde el vigésimo primer día y durante el resto del período de baja hasta un máximo de un año.

Los complementos previstos en los dos párrafos anteriores son compatibles entre sí cuando se superpongan ambos.

b) CONTINGENCIAS PROFESIONALES:

En caso de accidente de trabajo, el trabajador o trabajadora percibirá un complemento por la diferencia existente entre la prestación económica que abone la entidad gestora y la base reguladora de dicha prestación, excluyéndose de dicha base en todo caso las retribuciones que se hayan abonado por la realización de horas extraordinarias o días de fiesta. Dicho complemento se percibirá durante el período de baja con un máximo de un año a contar desde la fecha en que se produjo el accidente. En caso de cese en la empresa durante este periodo de IT por la contingencia citada, el complemento aquí pactado quedará extinguido.

Queda excluido de cobrar el complemento en caso de que el accidente se haya producido por negligencia del propio trabajador o trabajadora afectado/a, especialmente el causado por no utilizar los EPIs (Equipos de protección individual para la prevención de riesgos laborales), así como al incumplimiento de las normas dictadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

C) En el caso de accidentes producidos in itinere, se percibirá un complemento hasta alcanzar el 85% de la base reguladora. Siempre que el accidente no se haya producido por un incumplimiento del Código de Circulación achacable al trabajador.

En todos los casos, agotados los 12 meses de baja, finalizará el devengo de tales complementos. En caso de cese definitivo en la empresa durante los periodos de IT por la contingencias profesionales o comunes, los complementos aquí pactados quedarán extinguidos.

No obstante lo anterior, el derecho a tales complementos I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral quedará condicionado a la no superación de los índices de absentismo resultantes según los ratios establecidos en el párrafo siguiente, en los términos y condiciones allí indicados

A tal fin, se establece como límites de absentismo al objeto de devengar el complemento por I.T., derivado de enfermedad común o accidente no laboral, el correspondiente al 10% de la plantilla de la empresa, calculado mediante la siguiente fórmula:



100 x Horas no trabajadas por I.T. en el mes de referencia (1) .
Horas totales a trabajar por la plantilla en el mes de referencia

Considerando a tal fin 5,70 horas por día natural en jornadas a tiempo completo, lo que es igual a 5 horas y 45 minutos.

(1) No se computan a estos efectos las horas no trabajadas derivadas por nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, o riesgo durante la lactancia natural; las no trabajadas por intervenciones quirúrgicas y/o hospitalización con o sin baja médica; las derivadas de los casos de enfermedad grave (es decir aquellas en que exista riesgo evidente para la vida o incapacidad permanente de la persona trabajadora, o, precisen de un tratamiento prolongado en el tiempo). Tampoco computan otras ausencias previstas legal o convencionalmente hasta sus límites.

De esa forma, la empresa abonará el complemento a mes vencido, una vez efectuada la necesaria comprobación del ratio, trasladando en su defecto a la representación legal de los trabajadores

La Comisión Paritaria de este Convenio, entenderá de las cuestiones que derivadas del contenido de este artículo se le formulen, emitiendo informe al respecto, con independencia de la libertad de las partes para acudir a los órganos jurisdiccionales competentes.

ARTICULO 20º. MANUTENCION Y PLUS DE TRANSPORTE. - El importe a satisfacer en concepto de manutención será el que se indica en el anexo de este Convenio, devengable por los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en horario coincidente con las horas de comida y cena.

El importe a satisfacer en concepto de plus transporte, al objeto de compensar el gasto, parcial o totalmente originado por el desplazamiento desde el domicilio del trabajador o trabajadora al centro de trabajo y viceversa, serán los que se fijan en anexo del Convenio.

Ambos importes se revisarán en los mismos términos previstos para las Tablas Salariales del presente Convenio.

ARTÍCULO 21º. SEGUROS DE ACCIDENTES. - La Empresa contratará una póliza de seguro con un capital de 25.000,00 euros, que cubra los riesgos de muerte y extinción del contrato de trabajo por invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivado de accidente ocurrido al trabajador durante las veinticuatro horas del día y se cumplan las condiciones de dicha póliza.

Cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, y que por lo tanto subsiste la suspensión de la relación laboral en virtud del art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, dicha indemnización sólo se abonará una vez transcurridas dichas circunstancias.

Serán beneficiarios de dicha póliza en primer lugar el propio trabajador o trabajadora y en su defecto sus herederos y herederas legales.

ARTÍCULO 22º. LICENCIAS Y PERMISOS. - Las licencias o permisos a que tienen derecho los trabajadores y trabajadoras serán las siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.



b) Cuatro días por nacimiento de hijo/a. El disfrute de este permiso es excluyente e incompatible con la prestación de nacimiento y cuidado de menor, de manera que si se disfruta de ésta, no se tendrá derecho a los cuatro días contemplados en este apartado.

c) Tres días en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se podrá ampliar este permiso en caso de desplazamiento, siempre que se produzca y por el tiempo indispensable.

d) Un día por traslado del domicilio habitual, ampliado en un día más para los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa.

e) Dos días naturales en caso de matrimonio de padres, hijos o hijas o hermanos y hermanas.

f) Tres días por enfermedad grave, accidente u hospitalización, de los parientes indicados en el apartado c) del presente artículo. Se podrá ampliar este permiso en caso de desplazamiento, siempre que se produzca y por el tiempo indispensable.

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

h) Dos días al año de libre disposición, a fijar de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Estos días se devengarán para aquellos empleados y empleadas con al menos un año de antigüedad en la empresa.

j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.”

k) El permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses, biológico, adoptado o en acogimiento, establecido legalmente, podrá realizarse de forma acumulada, concretándose su duración en 10 días laborables, cuyo disfrute deberá producirse necesariamente de forma continuada y consecutiva a la finalización de la totalidad del permiso por nacimiento y cuidado del menor. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes.

Los permisos que se indican en el presente artículo son extensibles a quienes acrediten la condición de pareja de hecho, debidamente registrada, salvo en cuanto a los referidos a la condición de matrimonio.

Lo anterior no tiene carácter excluyente, por lo que en su defecto se estará a lo dispuesto en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluido las referencias a permisos sindicales.

ARTICULO 23º. EXCEDENCIAS. - Las excedencias a las que tienen derecho los trabajadores son las recogidas en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

2. El trabajador o la trabajadora 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. 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.

3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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 o trabajadoras de la misma sección generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período 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, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente profesional 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

La excedencia no podrá disfrutarse para la prestación de servicios en otras empresas concurrentes con la misma actividad de Franquicias Neco, salvo acuerdo expreso en contrario.

ARTICULO 24º. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES. - Cuando el disfrute de este derecho, previsto en los artículos 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, haga coincidir a varios trabajadores del mismo departamento, la Empresa podrá proponer a la representación legal de los trabajadores las medidas de orden organizativo que sean necesarias para hacer posible el derecho establecido en dichos artículos y el



mantenimiento del servicio a prestar. Dichas medidas de adoptarse no menoscabarán el derecho al disfrute previsto legalmente

ARTICULO 25º. PERMISOS NO RETRIBUIDOS. - Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar un permiso no retribuido en los siguientes términos:

- a) Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad a la fecha del parto, un permiso no retribuido de hasta 3 meses de duración. Para su concesión será necesario un preaviso de 15 días.
- b) Los trabajadores con hijos menores de 8 años podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta 3 meses para atender al menor. Para su concesión será necesario un preaviso de 15 días.

ARTÍCULO 26º. AUXILIO POR DEFUNCIÓN. - En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora con al menos diez años de antigüedad en la empresa, derivado de una situación de enfermedad común, ésta abonará al cónyuge, hijos o derechohabientes del fallecido una ayuda para paliar los gastos derivados del fallecimiento, equivalente al importe de la percepción mínima mensual garantizada más el complemento de antigüedad, en su caso.

ARTÍCULO 27º. ROPA DE TRABAJO. - La empresa proporcionará a su personal la uniformidad de trabajo establecida por la misma. En su defecto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una compensación en metálico en concepto de suplido por el desgaste de su propia vestimenta, por importe detallado en el anexo de este Convenio.

El trabajador y trabajadora se compromete al buen uso y mantenimiento de la uniformidad, quedando expresamente prohibido su utilización en el exterior de las dependencias de la Empresa. En caso de deterioro de la uniformidad en plazo inferior al establecido para su duración, siendo la causa achacable al trabajador o a la trabajadora, este o esta compensará en metálico a la Empresa, en la parte proporcional a su desgaste.

La Empresa proporcionará los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sea necesario. Es obligatoria la utilización de los mismos según se señala en el manual de prevención de riesgos laborales y las fichas técnicas.

ARTÍCULO 28º. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES. - Las partes firmantes de este Convenio ratifican su condición de interlocutores válidos, reconociéndose mutuamente como tales en orden a instrumentar estas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos se susciten en el ámbito del presente Convenio.

La Empresa considera a los representantes sindicales de los trabajadores como elementos básicos para afrontar las relaciones laborales entre trabajadores y Empresa.

La regulación de la actuación de los representantes legales estará guiada por los derechos reconocidos en la Constitución, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores, que serán de aplicación en el ámbito de este Convenio.

ARTÍCULO 29º. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. – Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen, a fomentar con el máximo rigor la aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, normativa que la desarrolle y sustituya, así como deberán cumplirse en



materia de Prevención y Salud Laboral lo establecido en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH), vigente en cada momento. El objetivo no sólo es el cumplimiento de las obligaciones legales y responsabilidades, sino también fomentar una cultura preventiva dentro de la empresa. A tal efecto, adoptarán aquellas iniciativas que mejoren la salud y seguridad en el trabajo de los/as trabajadores/as, impulsando de este modo las medidas para que decrezca el número de accidentes en la empresa, actuando de forma conjunta, a fin de interpretar y aplicar con los mejores resultados dicha normativa.

A tal fin, con independencia de los reconocimientos médicos establecidos en la citada Ley, la empresa colaborará con las Autoridades Sanitarias competentes en materia de manipulación de alimentos, en la línea fijada en el Real Decreto 109/2010, de 5 de febrero, en especial en cuanto a las medidas que se consideren oportunas para proteger la salud de los/as consumidores/as.

En ese sentido, todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, que por su actividad laboral tenga contacto directo o indirecto con los productos alimenticios, recibirán una formación adecuada en materia de higiene alimentaria, que garantice una correcta política higiénica en la elaboración, envasado, almacenamiento, transporte, distribución, manipulación, venta, suministro y servicio de dichos productos. Esta formación se realizará mediante las acciones formativas que la empresa programe directamente o a través de otras programaciones impartidas por terceros en las que la empresa decida participar.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de protección frente a los riesgos laborales.

La ropa de trabajo y EPI's adecuados a dichos trabajos será proporcionados por la empresa a sus trabajadores/as, de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales realizada en la empresa.

En el marco de sus responsabilidades, la empresa adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, y en particular en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los/as trabajadores/as, actuación en casos de emergencia de riesgo grave e inminente, así como de vigilancia de la salud, atendiendo de forma especial a la salud de las personas especialmente sensibles, así como a las mujeres embarazadas.

Acoso. En materia de acoso sexual y por razón de sexo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH), vigente en cada momento y, en concreto, al protocolo de actuación de las empresas de hostelería en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ARTÍCULO 30º. INAPLICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO. -

1. De acuerdo con lo previsto en los artículos 82.3 y 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.



- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - e) Sistema de trabajo y rendimiento.
 - f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
2. En los supuestos de ausencia de Representación Legal de los Trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
 3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
 4. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.
 5. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.
 6. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio.
 7. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación mediación y/o en su caso arbitraje a través de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL), teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de hostelería, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma de Valencia.
 8. En caso de continuar el desacuerdo se estará a lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 31.º IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. - La empresa fomentará la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de cualquier normativa complementaria o en desarrollo de la misma que se apruebe en un futuro.

Se respetará el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y no discriminaciones entre hombres y mujeres, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de cualquier norma complementaria o sustitutiva que se apruebe en el futuro; especialmente en el acceso al empleo; en la formación profesional; en la promoción profesional; en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido; en los permisos y derechos relacionados con el nacimiento de hijos, adopción, cuidado del lactante y de menores y familiares; Así como cualquier otra vigente o de futuro desarrollo referida a la materia.

Los sujetos vinculados por el presente convenio llevarán a cabo todas las medidas que resulten necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación en el seno de la Empresa.

Del mismo modo, vendrán obligados a cumplir con las disposiciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, o por la norma que las sustituya, mientras dicha normativa se encuentre vigente.



El sistema de Clasificación Profesional del presente convenio colectivo se basa en criterios comunes para los trabajadores y trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

ARTÍCULO 32º. DENUNCIA. - El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima a su vencimiento de treinta días naturales. Bastará para entender denunciado el mismo, un escrito dirigido y recepcionado por las partes con indicación expresa de su intencionalidad.

En el supuesto de no existir denuncia del convenio, se prorrogará por anualidades, durante las que mantendrá su vigencia.

ARTÍCULO 33º. INTERPOSICION Y RESOLUCION DE CONFLICTO. - En caso de discrepancia e interpretación sobre lo establecido en el presente Convenio, en aras a su funcionamiento, las partes acuerdan que para la resolución de los mismos, se acudirá al Tribunal de Arbitraje Laboral, y ello en base al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana (ASAC-CV).

En materias relacionadas con el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente en su punto 3, las partes se remiten en su totalidad respecto a la legitimación necesaria para intervenir en las negociaciones de las cuestiones que se planteen, a los plazos del artículo 41.4 y en cuanto a la legitimación de los agentes que integren las respectivas comisiones negociadoras, al artículo 87 del ya citado Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 34º. COMISIÓN PARITARIA: a los efectos de resolver las controversias que surjan sobre las interpretaciones del contenido de este convenio, las partes vienen a constituir la Comisión Paritaria y su correspondiente reglamento respecto a los procedimientos y plazos de actuación, que estará formada por dos representantes de la empresa y otros dos por parte de la representación de los trabajadores.

Respecto al procedimiento de actuación, este se regirá por la recepción de la norma o cuestión a interpretar convocando una reunión en el plazo máximo de 10 días hábiles y resolviendo en un periodo máximo de 5 días hábiles desde la reunión.

DISPOSICIÓN FINAL. DEROGACIÓN. El presente Convenio sustituye y deja sin efecto alguno la aplicación del Convenio Colectivo de la Empresa Franquicias Neco, S.L. 2019 – 2022.

En la ciudad de Valencia, a 15 de marzo de 2023.



ANEXO. -

TABLAS DE CLASIFICACION DEL PERSONAL A EFECTOS RETRIBUTIVOS:

NIVEL PRIMERO. - Jefe de Restaurante. Jefe de Cocina. Director de Administración.

NIVEL SEGUNDO. - Segundo Encargado de Restaurante. Segundo de Cocina. Jefe de sección Admón.

NIVEL TERCERO. - Camarero. Cocinero. Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares. Relaciones Públicas. Community Manager. Administrativo.

NIVEL CUARTO. - Ayudante de Camarero. Ayudante de Cocina. Ayudante de Admón.

NIVEL QUINTO. – Personal de Limpieza



TABLA (I) DE APLICACIÓN EN ESTE CONVENIO PARA 2023. En Euros.

| NIVEL | SALARIO BASE | HORA EXTRA (1) | FESTIVOS ABONABLES |
|---------|--------------|----------------|--------------------|
| PRIMERO | 1.445,25 | 15,23 | 112,67 |
| SEGUNDO | 1.334,82 | 14,70 | 108,53 |
| TERCERO | 1.224,38 | 13,79 | 102,10 |
| CUARTO | 1.185,88 | 13,28 | 98,12 |
| QUINTO | 1.140,06 | 12,52 | 92,53 |

ROPA DE TRABAJO

| | PRECIO € | CANTIDAD | DURACION meses | €/mes unidad |
|--------------------|----------|----------|----------------|--------------|
| PANTALON CAMARER. | 44,48 | 1 | 18 | 2,47 |
| CAMISA CAMARERO/A | 44,48 | 2 | 18 | 4,94 |
| POLO CAMARERO/A | 13,00 | 2 | 14 | 0,92 |
| DELANTAL CAMARER. | 28,00 | 2 | 18 | 1,55 |
| DELANTAL Monedero | 9,75 | 2 | 24 | 0,41 |
| PANTALON COCINA | 44,48 | 2 | 18 | 2,47 |
| CHAQUETILLA COCINA | 39,50 | 2 | 18 | 2,19 |
| DELANTAL COCINA | 10,00 | 2 | 18 | 0,55 |
| GORRO | 9,95 | 2 | 18 | 1,11 |
| PANTALON LIMPIEZA | 44,48 | 2 | 18 | 2,47 |
| CHAQUETILLA LIMPI. | 22,00 | 2 | 18 | 1,22 |
| DELANTAL LIMPIEZA | 7,00 | 1 | 6 | 1,16 |
| ESTOLA | 22,00 | 1 | 12 | 1,83 |
| CAMISETA LIMPIEZA | 6,00 | 2 | 12 | 0,50 |
| GORRO LIMPIEZA | 9,95 | 2 | 18 | 1,11 |

TRANSPORTE

| Jornada Partida | Jornada Continua |
|-----------------|------------------|
| 64,52 | 45,09 |

MANUTENCION

| MANUNTENCION |
|--------------|
| 40,08 |

COMPLEMENTOS SALARIALES 2023

COMPLEMENTO GERENCIA: 992,85€ X 15 pagas

COMPLEMENTO DIRECTOR: 561,61 X 15 pagas

