

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Comercio
Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 108/2017

Convenio o Acuerdo: Sabor Moreno, S.L.

Expediente: 14/01/0290/2016

Fecha: 11/01/2017

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Antonio José Castillejo Carmona

Código: 14103352012017

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Sabor Moreno, S.L.", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
SABOR MORENO, S.L.**

En la ciudad de Córdoba, siendo las 17:30 horas del día 16 de diciembre de 2016, en el domicilio social de la Empresa, sito en Córdoba, Psaje. Bujalance Puerta Sur, nº 14, 14013, se reúnen, por la parte empresarial, Juan Antonio Moreno Moreno y, por la parte social, Elena Rivero Gonzalez, Rosa María Maestre Serrano y Patricia Aguilera Yagüe, todos ellos integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Sabor Moreno sociedad limitada, dedicada a la actividad de hostelería, al objeto de negociar el citado Convenio de ámbito empresarial y, en su caso, aprobar el texto del mismo. Abierta la sesión, ambas partes se reconocen como interlocutores válidos para la negociación del presente Convenio de ámbito empresarial y, tras un largo debate y examen de las materias sometidas a negociación, acuerdan aprobar por unanimidad el Convenio Colectivo de la Empresa Sabor Moreno, S.L., con arreglo al texto articulado que se acompaña.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA
EMPRESA SABOR MORENO, S.L. PROESUR OBRAS
Y SERVICIOS, S.L.**

Disposiciones generales

Capítulo I

Naturaleza jurídica, ámbitos y garantías

Artículo 1. Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio de empresa: De una parte, la empresa SABOR MORENO, S.L., en la figura de su Administrador D. Juan Antonio Moreno Moreno y de otra, la representación de los trabajadores de la empresa (comisión negociadora).

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Naturaleza jurídica

El Convenio de la empresa SABOR MORENO, S.L. ha sido negociado al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y en especial, por la redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero.

Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Convenio General será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias de la empresa SABOR MORENO, S.L., y en todos sus centros de trabajo en la actualidad, y cuales otros que se puedan abrir dentro del territorio nacional.

Las partes declaran expresamente que el presente Convenio, en su totalidad, se aplicará durante su vigencia con exclusión de cualquier otro de ámbito superior que pueda establecerse.

Artículo 4. Ámbito personal

Este Convenio afectará a todos los trabajadores de SABOR MORENO, S.L., cualquiera que sea su categoría profesional, que durante el período de vigencia del presente Convenio presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de esta empresa, también les afectará a los trabajadores que se incorporen posteriormente a la plantilla de dicha empresa durante el periodo de vigencia del presente acuerdo.

Artículo 5. Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la empresa SABOR MORENO, S.L., tenga enclavados en el territorio nacional español.

Artículo 6. Ámbito material

El Convenio de la empresa SABOR MORENO, S.L., establece el marco normativo de las relaciones de trabajo en la empresa, regulando sus condiciones generales, con la doble finalidad de homogeneizarlas y otorgarles carácter de permanencia y estabilidad.

Artículo 7. Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá una duración de cuatro años.

El Convenio se entenderá prorrogado por iguales periodos, por tácita reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser realizada, como mínimo, con tres meses de antelación respecto de la fecha de terminación de la vigencia del Convenio, indicando en el referido escrito los puntos concretos sobre los que versará la negociación.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 8. Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio

Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral Competente.

La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de tres meses a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de doce meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Artículo 10. Organización del Trabajo

La facultad de organización del trabajo corresponde al empresario, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, de acuerdo con las potestades reconocidas por la legislación vigente.

Capítulo II

Vigencia, duración y prórroga

Artículo 11. Vigencia

El presente Convenio tendrá vigor desde el día 1 de diciembre de 2016, cualquiera que sea su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 12. Duración

La duración de este Convenio se fija en cuatro años, contados a partir de la antes expresada fecha de vigencia, entendiéndose prorrogado su contenido normativo, de año en año, excepto las cláusulas que tengan vigencia determinada, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con tres meses de antelación, por lo menos, a su término o prórroga en curso. Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por plazo que excediera del de vigencia del Convenio, se entenderá prorrogado el contenido normativo de éste hasta que entre en vigor el nuevo Convenio, en los términos indicados.

El Convenio se entenderá prorrogado por iguales periodos, por tácita reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser realizada, como mínimo, con dos meses de antelación respecto de la fecha de terminación de la vigencia del Convenio, indicando en el referido escrito los puntos concretos sobre los que versará la negociación

Capítulo III

Contratación y altas de personal

Artículo 13.

La empresa, tiene total disposición para cubrir las vacantes, crear nuevos puestos o amortizar los existentes, según determinen las necesidades para atender la demanda de trabajos.

Artículo 14. Contratación

14.1 Fijos discontinuos.

Para atender los distintos contratos de temporada, la empresa, podrá realizar la contratación de personal fijos-discontinuos.

14.2 Empresas de trabajo temporal.

Las partes acuerdan dar prioridad a las relaciones laborales directas, a través de las diferentes modalidades de contratación legalmente establecidas, no obstante, la empresa podrá utilizar los servicios de empresa de trabajo temporal, de acuerdo a la legislación vigente en cada momento.

14.3 Contratos de duración determinada.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son eventuales aquellas personas contratadas para atender las exigencias circunstanciales de la demanda, acumulación de tareas o pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito.

En lo que se refiere a la regulación y duración de los contratos de duración determinada se estará a lo que la legislación establezca en cada momento.

14.4 Contratos de obra o servicio determinado.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a del ET (contrato de obra o servicio determinado) se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las siguientes actividades: Campañas específicas, como; navidad, semana santa, periodos estivales, y otras obras y servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa determinadas e identificadas así por la misma.

La duración de estos contratos habitualmente, y salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente, estará en función de la duración de las campañas u obras que lo identifican, pudiendo éstas acumularse y tener diferente duración para cada trabajador contratado en función de las circunstancias concurrentes.

En ningún caso, el tiempo de contratación empleado bajo la modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, salvo en los supuestos comprendidos en el artículo 15.5 del ET.

14.5 Limitación a la concatenación de los contratos.

En lo referente a la concatenación de contratos temporales, se estará a lo que la legislación establezca en cada momento.

14.6 Contrato para la formación.

Dicho contrato se registrará, en lo no previsto en los párrafos siguientes, por la normativa general vigente en cada momento.

La duración inicial del contrato será como mínimo de 6 meses y la máxima de 36 meses, pudiéndose llevar a cabo hasta 4 prórrogas de 6 meses como mínimo y sin que en ningún caso se pueda superar la duración máxima de 36 meses.

El trabajo efectivo no puede ser superior al 75% el primer año y del 85% durante el 2º y 3º año de duración del contrato.

La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la establecida en la adjunta tabla de este convenio.

Fomento de incorporación como fijos de Plantilla de los trabajadores con Contrato de Formación:

Con el fin de incentivar la incorporación como fijos de plantilla de los trabajadores que hayan finalizado un contrato de formación, si a la conclusión de dicho contrato el trabajador pasara a formar parte de la plantilla de la empresa, la retribución durante los 12 meses inmediatamente siguientes a dicha incorporación será la que se fija en la tabla salarial para la categoría de apren-

diz. Dicha retribución lo será para el contrato a jornada completa, en consecuencia estos trabajadores gozarán de todas las coberturas que tienen estipuladas los trabajadores fijos.

14.7 Ceses.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo I: Dos meses.

Grupo II: Un mes.

Grupo III: Un mes.

Grupo IV: Quince días.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el preaviso.

Capítulo IV

Comisión Paritaria y procedimiento extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 15. Comisión Paritaria

Para entender en cualquiera de las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente convenio, se establece una comisión negociadora o comité de empresa, que estará formada por un representante de la Empresa y tres representantes de los trabajadores.

Las deliberaciones, se aprobarán por mayoría. En caso de empate, del comité de empresa, las partes remitirán el asunto, para su resolución a través del "arbitraje", donde se emitirá un Laudo Arbitral.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por el comité de empresa o por el "arbitraje", en su sustitución, tendrán carácter vinculante.

Artículo 16. Procedimiento extrajudicial de conflictos laborales

Ambas partes se adhieren al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2012.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Organismo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Autónoma correspondiente, para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Capítulo V

Clasificación profesional

Artículo 17. Clasificación profesional

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigida para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer:

Grupo I

Encargado: Es el trabajador con la titulación adecuada o los requisitos profesionales exigibles y precisos según los servicios y el volumen de ellos a desempeñar, es el responsable del buen funcionamiento del negocio.

Sus funciones por delegación del órgano rector de la empresa podrán ser la planificación, organización, dirección y control gene-

ral de la empresa.

Jefe de Personal: Son aquellos trabajadores que en el desempeño, requieren conocimiento profesionales con un alto grado de conocimientos profesional en la supervisión del personal de la empresa, con exigencia en los factores de iniciativa, autonomía, responsabilidad y una amplia experiencia.

Sus funciones son supervisar el trabajo del resto de personal, Gestionar la reserva de mesas, colaborar y aportar ideas, participar en la organización de eventos si los hubiera.

Grupo II

Camarero: Sus funciones son ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de eventos. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente.

Camarero nivel 1: Realiza las mismas funciones que el camarero, pero para que un trabajador con la categoría profesional de camarero pueda dar el salto Nivel 1, debe de tener experiencia en el sector y en la propia empresa. Es el empresario el que tendrá que valorar y decidir si una persona está capacitado para subir de su categoría, a nivel 1.

Ayudante Camarero: Sus Funciones son participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en los distintos centros de trabajo. Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

Ayudante Camarero nivel 1: Realiza las mismas funciones que el ayudante camarero, pero para que un trabajador con la categoría profesional de ayudante camarero pueda dar el salto Nivel 1, debe de tener experiencia en el sector y en la propia empresa. Es el empresario el que tendrá que valorar y decidir si una persona está capacitado para subir de su categoría, a nivel 1.

Grupo III

Administrativo: Sus funciones son realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Efectuar pagos a proveedores.

Aux. Administrativo: Es la persona que se encarga con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas. Realizar labores de mecanografía, informáticas y archivo de documentos de su área. Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia. Colaborar en las anotaciones contables. Realizar las tareas telefónicas y de otros servicios análogos.

Grupo IV

Limpiador: Realizan las tareas propias del personal de limpieza en los diversos lugares o centros de trabajo de la empresa.

Aprendiz: Son los trabajadores que, a través de la relación laboral con la empresa, adquieren los conocimientos necesarios para el desempeño de un oficio o de una profesión, al tiempo que la empresa aprovecha su trabajo.

Artículo 18. Periodo de prueba

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación.

Las contrataciones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

Grupo I: Seis meses.

Grupo II: Dos meses.

Grupo III: Tres meses.

Grupo IV: Dos meses.

Durante este período, tanto el trabajador como el empresario, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, de la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo encomendado.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que hubiese servido en período de prueba le será computado a efectos antigüedad en la empresa.

El período de prueba, de que queda hecha la mención, no es de carácter obligatorio y la empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión del personal con renuncia parcial o total a su utilización.

Capítulo VI Retribuciones salariales

Artículo 19. Salarios

La retribución salarial del personal afectado por el presente convenio consistirá en un salario mensual para cada grupo y categoría profesional, según lo señalado en las tablas salariales del anexo I. A las categorías profesionales no reflejadas en dicho anexo, les será de aplicación, el salario de la categoría que más se aproxime en función de las tareas propias del puesto de trabajo y de la definición de esa categoría.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre consistirán en una mensualidad de 30 días cada una de ellas, para todo el personal de la empresa, de salario base.

Las gratificaciones extraordinarias, únicamente se abonarán de forma prorrateada mes a mes.

El personal que tenga menos de un año de antigüedad en la Empresa, percibirá la parte proporcional que le corresponda en función de los días trabajados.

Capítulo VII Jornada

Artículo 21. Jornada de trabajo

La jornada laboral máxima semanal para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio será de 40 horas efectivas de trabajo para todos los centros.

El trabajo, se podrá realizar en jornada continua o en jornada partida.

El trabajo en jornada partida, se establecerá en función de las necesidades de planificación de la empresa, según el volumen de trabajo y la época del año.

La jornada partida deberá observar como mínimo una interrupción de dos horas, y solo podrá dividirse en dos turnos en la misma jornada.

El trabajo en jornada continua, se establecerá en función de las necesidades de planificación de la empresa, según el volumen de trabajo, la época del año y teniendo en cuenta el calendario de turnos de trabajo.

Dependiendo de las necesidades de la empresa, se podrán intercambiar periodos de jornada intensiva por otros de jornada partida.

Artículo 22. Vacaciones

EL régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de 30 días naturales, cualquiera que sea la categoría o grupo al que pertenezca.

Para los empleados cuya prestación de servicios sea o haya sido inferior a un año, dichos días de vacaciones se reducirán proporcionalmente.

Las vacaciones se devengarán por año natural.

Se procurará complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, y se otorgarán de acuerdo con las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo.

En todos los centros podrá acordarse con los interesados cambios de vacaciones sobre las inicialmente pactadas, siempre de acuerdo con la empresa y teniendo en cuenta que el puesto de trabajo, quede adecuadamente cubierto y operativo.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan, y no podrán compensarse en metálico, ni todo ni en parte.

Capítulo VIII Régimen disciplinario

Artículo 23. Régimen disciplinario

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Hasta 3 faltas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

5. Alterar sin autorización los horarios de trabajo ordenados por la dirección de la empresa o categoría superior jerárquica.

6. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

7. No llevar la indumentaria laboral obligatoria, durante su jornada de trabajo.

8. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

9. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

10. Incumplir la prohibición expresa de ofrecer una mala imagen de la empresa hacia los clientes, trabajadores y compañeros durante la relación laboral

B) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de un día sin causa justificada, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el

parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad al trabajo.
 4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
 5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave
 6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
 7. Consumir alcohol u otras drogas durante la prestación del servicio.
 8. La falta de respeto a compañeros de trabajo de cualquier categoría, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
 9. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días
 10. Incumplir la prohibición expresa de ofrecer una mala imagen de la empresa hacia los clientes, trabajadores y compañeros durante la relación laboral. En caso de reiteración dentro de un plazo de tres meses, o cuando ello suponga un perjuicio para la imagen de la empresa, será considerado como falta muy grave.
 11. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
 12. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
 13. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
 14. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
 15. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
 16. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
 17. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- C) Faltas muy graves:
1. Dar a conocer información confidencial de la empresa, a personas ajenas a ella, y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
 2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 1 día.
 4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 5 días en un periodo de 30 días o durante más de 15 días durante un periodo de 90 días.
 5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los, compañeros de trabajo de cualquier categoría, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
 6. Apropiarse indebidamente de objetos, documentos, material, etcétera, de los clientes de la empresa, y compañeros de trabajo.
 7. El acoso sexual y moral.
 8. Poner a otra persona a realizar los trabajos sin autorización de la empresa
 9. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o

falsedades para prolongar dicha incapacidad.

10. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
11. La falta de disciplina en el trabajo.
12. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
13. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
14. La competencia desleal hacia la empresa, cuando el trabajador realice trabajos por su propia cuenta y riesgo fuera de la jornada laboral.
15. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
16. Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores o atendiendo a la naturaleza y gravedad de los hechos a lo estipulado en el Reglamento interno de la empresa.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:

- Comunicación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves:

- Comunicación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

Artículo 24. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 25. Infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo IX

Igualdad en el trabajo

Artículo 26. Igualdad y no discriminación

Ambas partes entienden que es necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo, por lo que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por ello, y con objeto de avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad se procurará:

Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Artículo 27. Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Ambas partes se comprometen a negociar, en el seno del Grupo de Trabajo de Igualdad, un procedimiento que tenga por objeto establecer las pautas de actuación en SABOR MORENO, S.L., para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso laboral para los empleados de ésta, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la empresa.

Capítulo X

Seguridad y salud laboral

Artículo 28. Prevención de riesgos laborales

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales incluye la política, la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Dicha integración supone que todo el personal tiene una responsabilidad en el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

Capítulo XI

Normas supletorias

Artículo 29. Reglamento interno de comportamiento en el trabajo

Las siguientes normas igualmente son aplicables, a todos los centros de trabajo de Sabor Moreno, S.L. Este reglamento no tiene mas intención, que la de asegurar el correcto funcionamiento de la empresa y cumplir con la Normativa Sanitaria Actual.

- Correcta higiene y ropa de trabajo siempre limpia.
- Pelo recogido para evitar su caída en los alimentos.
- No comer chicle mientras se trabaja.
- No hablar mientras se manipulan productos de pastelería – bollería.
- Etiquetar correctamente todos los productos de pastelería – bollería.
- No utilizar el móvil para uso personal mientras se está trabajando.
- Trato agradable y profesional con los clientes.
- Lavarse las manos después de las siguientes acciones:
 - Utilizar el baño.
 - Manipular productos de limpieza.
 - Manipular dinero.
 - Fumar.
- Cuando alguien se corte o se haga una herida, actuar de la siguiente forma:
 - Limpiar y desinfectar la herida.
 - Aislar la herida con algún apósito impermeable al agua y de color llamativo.
- Evitar el contacto con el suelo de cualquier alimento.
- No emplear nunca trapos o paños sucios para limpiar/secar superficies de trabajo.
- No utilizar nunca los mismos utensilios de cocina para cortar o manipular alimentos de diferentes naturalezas (no utilizar el mismo cuchillo/tabla para cortar pan y para cortar una naranja o un tomate)

Artículo 30. Aplicación de la legislación general

En todo aquello que no se hubiese concertado en el presente Convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Y para que así conste a todos los efectos se firma el presente Convenio por la comisión negociadora de los trabajadores y la empresa SABOR MORENO, S.L., en Córdoba a 16 de diciembre de 2016.

ANEXO I

Grupo	Categoría	Salario base	Pagas extras	Total Bruto
Grupo I	Encargado	1.200,00	200,00	1.400,00
Grupo I	Jefe de Personal	947,00	151,17	1.098,16
Grupo II	Camarero nivel 1	900,00	150,00	1.050,00
Grupo II	Camarero	860,00	143,33	1.003,00
Grupo II	Ayudante Camarero	710,00	118,33	828,33
Grupo II	Ayte Camarero nivel 1	770,00	128,33	898,33
Grupo III	Administrativo	770,00	128,33	898,33
Grupo III	Oficial Administrativo	860,00	143,33	1.003,00
Grupo IV	Limpiador	710,00	118,33	828,33
Grupo IV	Aprendiz	655,30	109,22	764,52