

SECCIÓN QUINTA

Núm. 6.095

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Good Cinema, S.L.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Good Cinema, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Good Cinema, S.L., para los años 2018 a 2023 (código de convenio 50100592012018), suscrito el día 10 de mayo de 2018 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 22 de mayo de 2018, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 2 de julio de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

MEMORIA DEL ACUERDO:

Reunida el día 10 de mayo de 2018 la dirección de la empresa Good Cinema, S.L., y la representación de los trabajadores de la misma, tras diversas reuniones entre las partes, suscriben por propia voluntad de todos los firmantes este convenio de empresa de carácter estatutario con eficacia general y vigencia inicial de cinco años (excepto las cláusulas económicas, que serán revisadas anualmente), prorrogándose en caso de no existir denuncia, por los mismos períodos.

En fecha 31 de mayo se realizan las modificaciones derivadas de la solicitud de subsanación por parte de la autoridad laboral.

El objeto de este acuerdo es la obtención de un marco personalizado y particular a las características de la empresa y su personal, intentando aunar los deseos manifestados por ambas partes durante su proceso de negociación y con el objetivo común de mantener la actividad de la empresa con resultados positivos y preservar y afianzar los puestos de trabajo del personal de la empresa, dentro de un marco de paz social laboral.

Se ha pactado expresamente en el acuerdo el respetar las condiciones económicas básicas consolidadas por los trabajadores y otros beneficios particulares que vinieran disfrutando con anterioridad a este acuerdo.

El presente acuerdo respeta las premisas del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y, en concreto, su punto 2, modificado por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el cual lo dota de cobertura jurídica y eficacia aplicativa.

El documento resultante será registrado según establece el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el vigente Estatuto de los Trabajadores, y el Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, en cumplimiento del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, en la Dirección General de Trabajo del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ÍNDICE

Capítulo I. Ámbito de aplicación.
 Artículo 1. Determinación de las partes.
 Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y funcional.
 Artículo 3. Vigencia y denuncia.
 Artículo 4. Cláusula de estructura salarial.
 Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.
 Artículo 6. Unidad del convenio de empresa.
 Artículo 7. Aplicación preferente.
 Artículo 8. Comisión paritaria.
 Capítulo II. Contratación.
 Artículo 9. Período de prueba.
 Capítulo III. Organización del trabajo.
 Artículo 10. Jornada.
 Artículo 11. Descanso semanal.
 Artículo 12. Vacaciones.
 Artículo 13. Permisos y licencias.
 Capítulo IV. Organización de la plantilla.
 Artículo 14. Movilidad funcional.
 Capítulo V. Retribuciones.
 Artículo 15. Retribuciones.
 Artículo 16. Conceptos retributivos.
 Artículo 17. Salario base.
 Artículo 18. Horas extraordinarias.
 Artículo 19. Ropa de trabajo.
 Capítulo VI. Código de conducta laboral.
 Artículo 20. Código de conducta.
 Capítulo VII. Clasificación profesional.
 Artículo 21. Grupos profesionales.
 Cláusulas adicionales.
 Anexo I. Tabla salarial.
 Anexo II. Firmas.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

La empresa Good Cinema, S.L., dedicada a la hostelería ha convenido con sus trabajadores la elaboración de una serie de acuerdo expresos que van a constituir el marco fundamental de las relaciones laborales entre la empresa y su plantilla.

Art. 2. *Ámbito de aplicación personal y funcional.*

El presente convenio es de aplicación y regirá para todos los trabajadores de la empresa Good Cinema, S.L., que prestan servicios en Centro Comercial Puerto Venecia. Por lo tanto, se circunscribe el ámbito del convenio exclusivamente al centro de trabajo de Puerto Venecia, local 173, de Zaragoza, siendo de aplicación general para los trabajadores de ese centro de trabajo.

Art. 3. *Vigencia y denuncia.*

El presente convenio tendrá una duración de cinco años, entrando en vigor el día de su firma 10 de mayo de 2018. Las cláusulas económicas serán revisadas y adaptadas al IPC anualmente.

Se establece un plazo mínimo de un mes previo a la finalización establecida de vigencia para la denuncia por escrito del convenio colectivo por cualquiera de las partes, iniciándose en ese momento el nuevo proceso negociador y prorrogándose las condiciones del convenio colectivo hasta la consecuencia de un nuevo acuerdo.

Respecto a la denuncia se entiende prorrogado su contenido normativo por períodos anuales de no producirse esta.

Art. 4. *Cláusula de estructura salarial.*

El presente convenio expresamente anula y elimina todos los conceptos retributivos existentes con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, siendo la nueva estructura salarial aplicable la establecida en el anexo 1.

La estructura salarial consta de salario base, más dos gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, que se percibirán en cuantía equivalente cada una de ellas, a una mensualidad de salario base.

Las partes acuerdan el pago de dichas gratificaciones prorrateadas en doce mensualidades.

Art. 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 6. *Unidad del convenio de empresa.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio son constitutivas de un conjunto unitario e indivisible de derechos y obligaciones inherentes al personal laboral de la empresa Good Cinema, S.L., pactadas por la representación legal de la empresa y por sus trabajadores.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulara o invalidara alguno de los preceptos o pactos del presente convenio colectivo de empresa, las partes negociadoras del mismo, considerarán, previa reunión a tal efecto, si es válido el resto del texto aprobado, o si es necesaria una nueva negociación total o parcial de su contenido.

En cualquiera de los casos anteriormente mencionados, las partes negociadoras se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de dar solución al problema planteado. En el caso de no llegar a un acuerdo la cuestión se someterá al organismo y jurisdicción competente.

Lo mismo del apartado anterior para los casos de cambios en la legislación vigente, que provocará el cambio o nulidad de alguno de los preceptos de este convenio. En este caso los treinta días se contarán a partir de la entrada en vigor de la normativa causante y de obligado cumplimiento.

Art. 7. *Aplicación preferente.*

El convenio será la normativa de aplicación en todos los ámbitos que regule con las limitaciones que impone la ley, y en todo lo no que se regule expresamente será de aplicación la normativa legal o convencional de rango superior aplicable según la jerarquía normativa que establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 3.

Art. 8. *Comisión paritaria.*

Para la interpretación y resolución de cuantas cuestiones se deriven del presente convenio, se acuerda la constitución de una comisión paritaria compuesta por la representación de la empresa, y los delegados de personal de los trabajadores, o representantes nombrados al efecto por los propios trabajadores firmantes, siendo siempre necesario la presencia de dos representantes por parte de los trabajadores y uno que represente a la empresa.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por unanimidad.

Las cuestiones debatidas en la comisión deben ser promovidas por sus interesados de forma escrita; su contenido será el necesario para su correcto entendimiento con los siguientes requisitos de obligado cumplimiento:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entiende le amparan al solicitante.
- Petición concreta y clara que se formula a la comisión.

A este escrito podrán acompañarse cuantos documentos se consideren necesarios para una mejor comprensión de la cuestión sobre la petición.

La comisión paritaria resolverá las cuestiones planteadas en el término de quince días, siendo sus resoluciones vinculantes y, por tanto, ejecutivas.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN

Art. 9. *Período de prueba.*

Lo períodos de prueba serán los establecidos en el vigente acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.

El empresario y trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 10. *Jornada.*

La empresa tiene la posibilidad de flexibilizar la jornada a nueve horas diarias, manteniendo como jornada máxima semanal cuarenta y cinco horas, siempre respetando la jornada máxima anual establecida en el convenio colectivo sectorial.

Para el personal que preste sus servicios en régimen de trabajo a turnos, en jornada diaria continuada que exceda de seis horas, se establecerá un descanso de quince minutos al día, que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Los turnos de trabajo serán mínimo de tres horas.

Para todos los casos se establece un descanso mínimo de doce horas entre jornadas laborales.

No habrá distinción salarial de las horas que se realicen en horario nocturno.

Las jornadas laborales realizadas en domingos y festivos se abonarán en función del importe establecido para la jornada ordinaria, más un plus establecido en el 50% de la jornada ordinaria, calculado como el salario base mensual dividido por 30, y aplicando el porcentaje al salario diario personalizado de cada trabajador.

Art. 11. *Descanso semanal.*

El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos.

La empresa señalará a cada trabajador el tiempo en que le corresponda disfrutar dichos descansos, según los cuadrantes mensuales de festivos y libranzas.

Art. 12. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen trabajando un año en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado. Se considerarán como días efectivamente trabajados a efectos de vacaciones aquellos en que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

El período vacacional se fijará mediante acuerdo entre el empleado y la empresa, no pudiendo establecerse en fechas de temporada alta y festividades, así como navidades y fiestas patronales.

Art. 13. *Permisos y licencias.*

El trabajador, previo aviso escrito y autorizado del empresario, por causas razonablemente justificadas podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los siguientes casos:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 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 de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, por el tiempo establecido en las disposiciones vigentes o convencionalmente.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DE LA PLANTILLA

Art. 14. *Movilidad funcional.*

Quando las necesidades organizativas de la empresa lo justifiquen y por el tiempo imprescindible se podrán encomendar funciones diferentes inferiores o superiores al grupo profesional.

La movilidad funcional se efectuará teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES

Art. 15. *Retribuciones.*

Por la expresión retribución o remuneración utilizada en el texto de este convenio colectivo, se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Art. 16. *Conceptos retributivos.*

En la estructura de las retribuciones de los trabajadores se distingue el salario base y los complementos del mismo que más adelante se enumerarán.

- Salario base: Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional (art. 12).

- Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

De vencimiento periódico superior al mes:

—Pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Art. 17. *Salario base.*

Las retribuciones básicas del personal para el año 2018 serán las reflejadas en la tabla salarial adjunta de este convenio.

Para el año 2019, serán las resultantes de aplicar, en el momento en que se publique, el IPC de ese ejercicio 2019 a las tablas salariales preexistentes a 31 de diciembre de 2018. Para el año 2020, serán las resultantes de aplicar, en el momento en que se publique, el IPC de ese ejercicio 2020 sobre las tablas salariales a 31 de diciembre de 2019 una vez actualizadas. Para el año 2021, serán las resultantes de aplicar, en el momento en que se publique, el IPC de ese ejercicio 2021 sobre las tablas salariales a 31 de diciembre de 2020 una vez actualizadas. Para el año 2022, serán las resultantes de aplicar, en el momento en que se publique, el IPC de ese ejercicio 2022 sobre las tablas salariales a 31 de diciembre de 2021 una vez actualizadas. Si en cualquiera de dichos ejercicios, 2018, 2019 o 2020, el IPC fuera negativo, se considerará a todos los efectos.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*

Se acuerda la realización de horas extraordinarias en virtud de pacto expreso entre la empresa y el trabajador afectado, con la consideración de los términos legales en cuanto a número y cuantía.

Las horas extras se compensarán con descanso equivalente a las horas realizadas en el plazo de dos meses una vez realizadas y como segunda opción en el caso de no poder compensarse. Se podrá optar por retribución económica a razón de 6 euros brutos la hora.

Se promoverá la realización de pactos de horas complementarias con todo el personal, las cuales respetando los límites generales se abonarán como horas ordinarias.

Art. 19. *Ropa de trabajo.*

Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, sean principales o accesorias, que deba llevar el trabajador con determinadas características por exigencia de la empresa, las cuales serán facilitadas por esta, debiendo ser reintegradas por el trabajador a la empresa una vez concluida su utilización definitiva.

CAPÍTULO VI

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Art. 20. *Código de conducta.*

En esta materia se hace remisión expresa a lo contenido en el convenio colectivo sectorial de Hostelería de aplicación.

CAPÍTULO VII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 21. *Grupos profesionales.*

Se reconoce la existencia de los siguientes grupos profesionales (habría que enumerarlos):

• GRUPO PRIMERO:

Gerente/encargado.
Jefe de sala/subgerente.
Jefe de cocina.
Segundo de cocina.

• GRUPO SEGUNDO:

Jefe de rango.
Camarero.
Cocinero.

• GRUPO TERCERO:

Ayudante de cocina.
Ayudante camarero.
Auxiliar de cocina.
Limpiador.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. — *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a los trabajadores y a la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el II ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Segunda. — *Revisión índice de precios al consumo.*

La revisión de salarios prevista en este convenio tendrá efectos desde el día 1 de enero de cada año, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

La diferencia que resulte entre el salario abonado cada ejercicio y el índice de precios al consumo pactado en este convenio cada año se abonará en una sola paga en concepto de atrasos, dentro del mes siguiente a aquel en que se conozca el índice de precios al consumo resultante en la anualidad, y a efectos de su percepción económica afectará exclusivamente al salario base de este convenio.

ANEXO I

Tabla salarial

Grupos	Salario bruto mensual	P.P. extras
Ayudante camarero	926,38	154,39
Camarero	977,84	162,97
Jefe de rango	1.029,31	171,55
Subgerente/jefe de sala	1.132,25	188,71

Grupos	Salario bruto mensual	P.P. extras
Gerente/encargado	1.235,18	205,86
Limpiador	926,38	154,39
Auxiliar de cocina	926,38	154,39
Ayudante de cocina	977,84	162,97
Cocinero	1.029,31	171,55
2.º de cocina	1.132,25	188,71
Jefe de cocina	1.235,18	205,86

ANEXO II

Firmas

Zaragoza, a 31 de mayo de 2018. — Representación de los trabajadores. —
Representación de empresa.