

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

22886

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa McDonald's Sistemas de España (exp.: CC_TA_05/177, codi de conveni 07002551012005)

Antecedents

1. El dia 2 de desembre de 2013, la representació de l'empresa McDonald's Sistemas d'Espanya i la del seu personal varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 11 de desembre, el senyor Eduardo Coll Poblet, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa McDonald's Sistemas de España en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.



Palma, 17 de desembre de 2014
El director general de Treball i Salut Laboral
Onofre Ferrer Riera
Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)

CONVENI COL·LECTIU PER A McDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA, INC. SUCURSAL A ESPANYA ILLES BALEARS

ÍNDEX

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

- Art. Declaració de principis
- Art. 1 Parts negociadores, àmbit funcional i àmbit personal
 - Art. 1.1 Parts negociadores
 - Art. 1.2 Àmbit funcional i àmbit personal
- Art. 2 Àmbit territorial
- Art. 3 Àmbit temporal
- Art. 4 Pròrroga
- Art. 5 Vinculació a la totalitat
- Art. 6 Prelació de normes
- Art. 7 Compensació i absorció
- Art. 8 Condicions més beneficioses
- Art. 9 Publicitat del Conveni

CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

- Art. 10 Organització del treball
- Art. 11 Classificació professional
- Art. 12 Polivalència funcional
- Art. 13 Mobilitat funcional
- Art. 14 Ascensos
- Art. 15 Vestuari

CAPÍTOL III. TEMPS DE TREBALL I DESCANSOS

- Art. 16 Jornada laboral



- Art. 17 Descans setmanal
- Art. 18 Vacances
- Art. 19 Dies de festa anuals
- Art. 20 Permisos retribuïts
- Art. 21 Permisos no retribuïts
- Art. 22 Excedències
- Art. 23 Tancament temporal

CAPÍTOL IV. RETRIBUCIONS

- Art. 24 Salari base
- Art. 25 Nocturnitat
- Art. 26 Gratificacions extraordinàries
- Art. 27 Augment salarial
- Art. 28 Plus transport
- Art. 29 Plus personal entrenador

CAPÍTOL V. CONTRACTACIÓ

- Art. 30 Normes comunes de contractació
- Art. 31 Període probatori
- Art. 32 Contracte eventual per circumstàncies de la producció
- Art. 33 Contracte a temps parcial
- Art. 34 Contracte per temps indefinit de fixos-discontinus
- Art. 35 Preavis en cas d'extinció del contracte de treball

CAPÍTOL VI. BENEFICIS SOCIALS

- Art. 36 Foment de la igualtat d'oportunitats i de la conciliació entre la vida personal i laboral.
- Art. 37 Assegurança d'accident
- Art. 38 Incapacitat temporal
- Art. 39 Programa de beques
- Art. 40 Bonificacions per productivitat (PDS)
- Art. 41 Menjar
- Art. 42 Salut laboral

CAPÍTOL VII. REPRESENTACIÓ UNITÀRIA I SINDICAL

- Art. 43 Drets de representació col·lectiva
- Art. 44 Absències del treball per funcions de representació del personal
- Art. 45 Acumulació d'hores de representació del personal
- Art. 46 Delegat sindical



Art. 47 Acció sindical

Art. 48 Quota sindical

CAPÍTOL VIII. RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 49 Faltes i sancions dels treballadors i treballadores

Art. 50 Graduació de les faltes

Art. 51 Procediment sancionador

Art. 52 Faltes lleus

Art. 53 Faltes greus

Art. 54 Faltes molt greus

Art. 55 Classes de sancions

Art. 56 Prescripció

CAPÍTOL IX. ASPECTES FORMALS

Art.57 Constitució de la Comissió Paritària

Art.58 Funcions de la Comissió Paritària

Art.59 Funcionament de la Comissió Paritària

Art.60 Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears

ANNEXOS:

ANNEX I - Classificació professional

ANNEX II - Taules salarials

ANNEX III - Beques

ANNEX IV - Bonificacions per productivitat

ANNEX V - Política de menjars

Capítol I **Disposicions generals**

Article preliminar

Declaració de principis

Les parts concertants que renoven el Conveni col·lectiu, de forma assenyada i ferma acaten els motius i el text autèntic de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en especial el títol IV d'aquesta, que s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que aquest text articulat està negociat per aplicar-lo sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol referència a persones (treballadors, categories professionals, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera) fuig a tota hora i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional els vocables en el gènere neutre, amb aplicació indiferent tant al gènere femení com al masculí, sense cap indici de discriminació, per assumir d'aquesta manera el que estableix la Llei d'igualtat, en l'apartat 11 de l'article 14, en aquesta matèria.

Article 1

Parts negociadores, àmbit funcional i àmbit personal

1.1. Parts negociadores

Aquest Conveni col·lectiu ha estat negociat i subscrit per la representació de l'empresa McDonald's Sistemas de España, INC i la representació legal del personal dels centres de treball que en disposen, i ambdues parts es reconeixen com a interlocutors vàlids a l'efecte d'allò que disposa l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors.

1.2. Àmbit funcional i àmbit personal

Aquest Conveni afecta i obliga l'empresa McDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA, INC. SUCURSAL EN ESPAÑA, i tots els seus empleats que treballin als centres de treball signants i tots aquells que s'hi adhereixin posteriorment, oberts a la comunitat autònoma de les Illes Balears, i s'entenen compresos expressament dins el concepte d'empleats tots aquells que no n'estan expressament exclosos per l'apartat 3r de l'article 1 de l'Estatut dels treballadors.

Article 2

Àmbit territorial

L'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni se circumscriu a la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 3

Àmbit temporal

El Conveni entra en vigor a partir de la data de la seva signatura per la Comissió Negociadora, l'1 d'abril de 2014, i estarà vigent fins al 31 de març de 2016, tot això sense perjudici de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (BOIB).

El pagament d'endarreriments retributius derivats de l'aplicació d'aquest Conveni haurà d'estar regularitzat dins dels dos mesos següents d'haver-se publicat en el BOIB.

Article 4

Pròrroga

Aquest Conveni es prorrogarà anualment en arribar al seu venciment, llevat que sigui denunciatiu expressament per qualsevol de les parts signants.

Una vegada denunciat el Conveni col·lectiu, i fins que no se n'aprovi i n'entri en vigor un de nou, romandrà vigent el present, tant en les clàusules obligacionals com en les normatives.

Article 5

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu configuren un tot orgànic i indivisible. No obstant això, en el supòsit que la jurisdicció competent anul·lès o invalidés algun dels seus pactes, quedarà vigent la resta del text convencional.

Si es donés tal supòsit, la Comissió Negociadora d'aquest Conveni col·lectiu s'haurà de reunir dins dels deu dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent amb la finalitat de resoldre el problema plantejat. Si en el termini de 45 dies a partir de la data de la fermesa de la resolució en qüestió les parts signatàries no assoleixen un acord, la clàusula anul·lada es tindrà per no posada.

Article 6

Prelació de normes

En allò que no preveu expressament aquest Conveni col·lectiu, seran d'aplicació l'Estatut dels treballadors, l'ALEH i altres normes legals i/o reglamentàries que conformin la legislació laboral vigent en cada moment.

Article 7

Compensació i absorció

Absolutament totes les condicions econòmiques establertes en aquest Conveni considerades en conjunt i en còmput anual en compensaran i n'absorbiran totes les existents, siguin com vulguin la classe, la naturalesa o l'origen, en el moment de la seva entrada en vigor. Així mateix, podran ser absorbides per altres condicions superiors fixades per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, etc.

Article 8

Condicions més beneficioses

L'empresa es compromet a respectar les condicions personals més beneficioses que, sobre les que es fixen en aquest Conveni, pogués tenir individualment establertes amb els seus treballadors.

Article 9

Publicidad del Conveni

Els centres de treball afectats per aquest Conveni tindran a disposició de tots els empleats un exemplar complet del text convencional i de les resolucions per interpretar-lo que dicti la Comissió Paritària.

Capítol II

Organització del Treball

Article 10

Organització del treball

1. L'organització del treball en l'empresa és facultat i responsabilitat de la seva Direcció o de les persones en qui aquella delegui.
2. L'organització del treball té per objecte assolir en l'empresa un nivell adequat de productivitat, basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials.
3. Sense minva de la facultat empresarial a què es refereix l'apartat primer, els representants dels treballadors tindran funcions d'orientació, proposta i emissió d'informes, en tot allò relacionat amb l'organització i la racionalització del treball, en els termes previstos en l'article 64 del vigent Estatut dels treballadors.

Article 11

Classificació professional

1. El sistema de classificació professional passa a tenir com a única referència el grup professional i desapareixen les categories dins del sistema de classificació.
2. De conformitat amb la Llei 3/2012, la classificació professional queda referenciada als grups professionals. En concret aquesta classificació queda dividida en dos grups professionals: el grup 1, anomenat de Personal d'Equip, i el grup 2, anomenat de Personal de Gerència.
3. La composició detallada d'ambdós grups professionals es recull com a ANNEX I d'aquest Conveni.

Article 12

Polivalència funcional

1. Existirà polivalència funcional quan un treballador ocupi un lloc de treball que comporti funcions i tasques pròpies de més d'un nivell dins del grup professional.
2. En l'àmbit d'aquest Conveni, s'estableix la polivalència funcional dins del mateix grup professional.

En aquests casos, correspondrà atorgar-li al treballador les retribucions les funcions de les quals siguin prevalents en relació amb les restants funcions complementàries concurrents en el seu lloc de treball.

Article 13

Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.



2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional, només serà possible si hi ha, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. L'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.

3. Treballs de grup professional superior: l'empresa, en cas de necessitat i pel temps indispensable, podrà destinar treballadors a realitzar treballs de grup professional superior amb el salari que correspongui al nivell que ocupin dins del grup professional. En aquests supòsits seran d'aplicació les regles següents:

a) Quan un treballador realitzi funcions corresponents a un grup superior per sis mesos durant un any o vuit mesos dins del període de dos anys, es respectarà el salari corresponent al nivell superior i al seu terme se li reintegrarà al seu antic lloc i grup professional, i percebrà a partir d'aquell moment el salari previst per al seu nivell d'origen.

b) Si els terminis esmentats fossin superats en un mes, el treballador, en reincorporar-se al seu anterior lloc de treball, mantindrà el salari del nivell superior.

c) En cas que la mobilitat funcional estigüés causada per la substitució d'un treballador amb reserva del seu lloc de treball, l'empresari, abans que acabin els terminis previstos en l'apartat a) podrà oferir al treballador que substitueixi a aquell en les seves funcions la possibilitat de mantenir voluntàriament la prestació de serveis de nivell superior, amb el salari corresponent, però sense que es produeixin en cap moment els efectes de consolidació salarial esmentats en l'apartat b).

Si després de l'acabament del període de reserva legal de lloc de treball, continua la prestació de serveis en el grup professional superior, es produirà la consolidació salarial esmentada en l'apartat b). En el supòsit que l'empresari no efectués l'oferiment referit, operarà la consolidació salarial si es donen les circumstàncies de l'apartat b) anterior.

4. Treballs de categoria inferior: per necessitats peremptòries i pel mínim indispensable per a la seva atenció, l'empresa podrà destinar treballadors a realitzar treballs de grup professional inferior, conservant el dret a la retribució d'origen i els drets derivats del seu lloc.

5. La mobilitat funcional efectuada en els termes regulats en aquest article es podrà dur a terme sense que això constitueixi una modificació substancial de les condicions de treball.

Article 14

Ascensos

Els ascensos de grup professional es produiran tenint en compte la formació, la capacitat i l'antiguitat del treballador, dins de les facultats organitzatives de l'empresari. Els nivells de gerència seran de lliure designació de l'empresa.

Article 15

Vestuari

a) Personal d'equip: l'empresa proporcionarà al personal de jornada completa tres uniformes complets i al personal de jornada parcial dos uniformes en el moment de l'inici de la relació laboral, compostos de camisa, pantaló, cinturó i gorra, o allò que es fixi en cada moment, que quedaran en dipòsit de l'empleat amb l'obligació de conservar-los, en bon estat, i d'utilitzar-los únicament durant la jornada laboral, i tornar-los complets, si s'escau, a l'empresa en acabar el seu contracte.

b) Personal de gerència: tindrà tres uniformes compostos per camisa, pantaló o faldilla, i corbata o llaç, jaqueta o jersei que en cada moment designi l'empresa.

Capítol III

Temps de treball i descansos

Article 16

Jornada laboral

S'entén per jornada el temps de treball efectiu de l'empleat durant la seva permanència en el local de treball, o fora en el cas que es trobi realitzant activitats encomanades per l'empresa.

1. Jornada a temps complet

La durada de la jornada ordinària de treball queda establerta en mil set-cents setanta-sis hores (1.776 hores), mantenint-se el temps de treball, en còmput setmanal, de quaranta hores. No obstant això, es consideraran també com a de treball efectiu els temps de descans següents:

- Jornades continuades de 5 o 6 hores: 15 minuts de descans retribuït
- Jornades continuades de 7 hores: 20 minuts de descans retribuït
- Jornades continuades de 8 hores: 30 minuts de descans retribuït

No es podran fer més de nou hores ordinàries de treball efectiu diàriament. Entre el final de la jornada ordinària i el començament de la següent intervindran com a mínim dotze hores.

La jornada partida observarà un descans ininterromput no inferior a una hora, i no es podrà dividir en més de dues fraccions durant una mateixa jornada diària.

Els representants legals dels treballadors podran negociar una millor adequació de la jornada de treball, així com la possibilitat de realitzar jornades continuades en aquelles àrees on això fos possible.

2. Jornada a temps parcial

Es considerarà jornada a temps parcial aquella en la qual s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària reduïda o inferior respecte dels altres treballadors, aquesta serà preferentment continuada, llevat que per necessitats organitzatives o productives no pugui ser-ho, cas en què només serà possible fer un sol fraccionament. En cap cas la jornada diària igual o inferior a quatre hores no podrà ser objecte de fraccionament.

La jornada partida observarà un descans ininterromput no inferior a una hora, i no podrà dividir-se en més de dues fraccions durant una mateixa jornada diària.

Els contractes a temps parcial establiran una jornada anual amb caràcter rotatiu i flexible, i podrà variar setmanalment la jornada laboral en els límits establerts legalment, sempre que els horaris es confeccionin amb un mínim d'antelació de set dies i s'exposin al tauler d'anuncis de l'empresa, a fi que els treballadors coneguin amb la suficient antelació quina serà la distribució de la seva jornada setmanalment, indicant-se en l'horari els dies i les hores de treball assignades a cada empleat, tot això notificat adequadament al Comitè d'empresa o a la representació legal dels empleats.

La retribució d'aquests empleats serà proporcional a les seves hores de treball i conforme a les taules salarials reflectides en aquest Conveni.

Hores complementàries

- a) Només es podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagi pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries podrà acordar-se en el moment de la celebració del contracte a temps parcial o posteriorment a aquest, però constituirà, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte es formalitzarà necessàriament per escrit.
- b) Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial de durada indefinida.
- c) El nombre d'hores complementàries no podrà excedir del 60 per 100 de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no podrà excedir del límit legal del treball a temps parcial.
- d) El treballador haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de set dies. Per a la qual cosa es considerarà vàlid incloure-les en el calendari fixat per a la distribució setmanal de la jornada irregular.
- e) La realització d'hores complementàries haurà de respectar en tot cas els límits en matèria de jornada i descansos establerts en els articles 34, apartats 3 i 4; 36, apartat 1, i 37 de l'Estatut dels treballadors.

3. Calendari laboral

Atesa l'especial activitat de l'empresa, se suprimeix el calendari laboral anual, excepte pel que fa al calendari de vacances. El calendari laboral anual queda substituït pels calendaris d'horaris setmanals d'acord amb el procediment següent:

- El calendari serà elaborat per la gerència del Restaurant, i quedarà exposat al tauler d'anuncis amb una antelació mínima de set dies abans de l'inici de cada setmana natural.
- El calendari setmanal, el signarà almenys un dels representants del personal a cada Restaurant, com a prova d'acceptació.
- A més dels concrets horaris de treball, s'indicaran també els dies de descans setmanal corresponents, que seran un mínim de dos dies de descans consecutius.

Article 17

Descans setmanal

Els treballadors tindran dret a un descans setmanal de dos dies naturals consecutius.

Del descans setmanal establert es podrà gaudir de forma no consecutiva, sempre que existeixi pacte exprés en aquest sentit entre l'empresa i els representants legals dels treballadors o, si no n'hi ha, la majoria dels afectats; pacte que, en tot cas, haurà de respectar l'establert amb caràcter de dret necessari en la llei. En cas de desacord en la forma de l'eventual pacte, caldrà ajustar-se al gaudi de manera consecutiva.

No seran vàlids els pactes individuals en aquesta matèria subscrits en els contractes laborals.

Queda facultada la Comissió Paritària per a entendre en els casos que, a instàncies d'alguna de les parts negociadores, li siguin sotmesos en aquesta matèria.

La decisió de la Comissió Paritària serà vinculant i executiva.

Els treballadors amb fills menors de dos anys, a proposta dels representants legals dels treballadors, tindran preferència per gaudir del descans setmanal en dissabte i diumenge, i s'establirà un torn

rotatiu en cas que no puguin gaudir-ne simultàniament tots els que es trobin en aquesta circumstància. No serà escaient aquesta preferència quan per aplicar-la es modifiquin situacions personals consolidades. La dita preferència cessarà quan desapareguin les circumstàncies que la varen motivar.

Allò pactat en aquest article s'ha de sobreentendre que és sense perjudici del dret empresarial a modificar les condicions de treball en la forma escaient i d'acord amb l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 18

Vacances

Els empleats reconeixen que la temporada alta de l'activitat de l'empresa correspon als períodes següents:

- Setmana santa (diumenge de Rams a dilluns de Pasqua, ambdós inclusivament)
- Campanya estival (de l'1 de juny al 30 de setembre, ambdós inclusivament)
- Campanya Nadal-Reis (de l'1 de desembre al 7 de gener, ambdós inclusivament)

La durada total de les vacances serà de 35 dies naturals.

De les vacances es gaudirà dins de l'any natural, i s'iniciaran els períodes de descans en els quals se'n concreti el gaudi en dilluns i finalitzaran en diumenge.

Queda totalment i absolutament prohibida la remuneració o compensació en metàl·lic dels dies de vacances de què no es gaudeix. Aquesta norma no serà aplicable al personal amb contractes eventuais o de durada determinada, els qui gaudiran de les seves vacances al final d'aquest, independentment de l'any a què correspongui l'inici, o bé seran compensats en metàl·lic a elecció de l'empresa.

Anualment, durant els mesos de novembre i desembre, es confeccionarà un calendari de vacances que serà exposat al tauler d'anuncis del personal.

A aquest efecte es procedirà com segueix: la gerència del Restaurant assenyalarà els períodes i la quantitat de treballadors que el Restaurant pugui suportar en situació de vacances en cada període de l'any. Per la seva banda, els treballadors proposaran a la gerència, mitjançant la inclusió en el quadrant establert a l'efecte, els dies a gaudir en els períodes esmentats. Si coincidissin diverses peticions en un mateix període i no fos possible per al Restaurant concedir-les, es procedirà per sorteig entre els treballadors afectats realitzat en presència dels representants legals i del gerent del Restaurant.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per l'aplicació del precepte esmentat li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural que pertochi.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 19

Dies de festa anuals



1. Els 14 dies festius de cada any natural, sempre que no se'n gaudeixi en les dates corresponents, es compensaran mitjançant descans en període diferent.

No hi ha cap compensació de dies festius en els casos que el treballador no en gaudeixi a causa de la suspensió del contracte de treball amb motiu d'IT, maternitat, paternitat, risc per embaràs o lactància i suspensions de sou i feina.

2. Si no s'hagués gaudit dels 14 dies festius, el període de descans d'aquests, incrementant amb els dies lliures setmanals corresponents, es xifra en 15. Però si s'hagués gaudit només d'un dels 14 dies festius, el nombre total dels dies de descans compensatori equivaldrà al dels dies de què no s'ha gaudit, incrementat en la part proporcional dels de descans setmanal, que, si s'escau, corresponguin.

L'apartat número 2 d'aquest article entrarà en vigor l'1 de gener de 2014.

Article 20

Permisos retribuïts

El treballador, amb previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Tres dies pel naixement de fill o per la mort, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i de la parella de fet convivent amb el treballador. Quan amb aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte fora de l'illa on estigui prestant serveis, el permís serà de cinc dies. En el cas d'hospitalització de fills, quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà tenir-lo.
- c) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins la jornada de treball.
- d) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- e) Un dia per matrimoni de fill, pare o mare, o germà del treballador. Quan amb aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte fora de l'illa on estigui prestant serveis, el permís serà de dos dies.
- f) El temps necessari per presentar-se a exàmens quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. S'inclou també l'examen per a l'obtenció del permís de conducció de vehicles a motor.
- g) En els casos d'assistència a cursos de capacització bàsica de lectura, escriptura i càlcul, l'empresari procurarà l'adequació de la jornada laboral del treballador matriculat en els cursos esmentats, sense cap tramitació d'expedient administratiu, per facilitar-hi l'assistència o, si això no fos possible, concedir una llicència de tres hores setmanals, llicència que no podrà sol·licitar-se a empreses de menys de deu treballadors, ni durant els períodes de major volum de treball. Com a màxim podrà sol·licitar-lo simultàniament un treballador per cada departament.
- h) Per realitzar funcions de representació del personal en els termes establerts en aquest Conveni.
- i) Un dia l'any per atendre personalment assumptes propis, que es fixarà de comú acord amb l'empresari a fi que la coincidència d'absents no alteri el normal funcionament del servei. A aquesta llicència tindran dret aquells treballadors amb, almenys, un any d'antiguitat en l'empresa i amb un període d'ocupació anual igual o superior a sis mesos.



L'empresa podrà denegar el permís a aquesta llicència en el període comprès entre l'1 de juliol al 31 d'agost.

Aquest permís no serà acumulable en cap cas a altres anys.

j) Quan es tracti de treballadors fixos o fixos discontinus amb garantia d'ocupació, sempre que avisin amb una antelació no inferior a deu dies, tindran dret a permís retribuït per assistir a consultes de metges especialistes, quan sigui per prescripció d'un facultatiu de la Seguretat Social. Aquest permís no podrà superar més de dotze hores a l'any o la part proporcional al temps de treball en períodes d'ocupació inferiors a l'any.

Conciliació de la vida familiar

- En cas que la treballadora opti per acumular el permís per lactància, haurà de preavisar l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies a la data d'inici del descans continuat. En cas contrari, s'entendrà que opta per gaudir de l'hora de lactància diària, que igualment haurà de sol·licitar per escrit.
- Qui per raons de guarda legal tengui a la seva cura directa un menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la seva jornada de treball diària amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Igual dret assistirà a qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, en qui es presenti discapacitat que li impedeixi valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.
- El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys, de la meitat de la durada, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.
- La concreció horària i determinació del període de gaudi de la reducció de jornada prevista en els dos apartats anteriors correspondrà, amb prèvia comunicació a l'empresari, al treballador, dins de la seva jornada habitual. No obstant això, si un treballador/a sol·licita la concreció horària coincidint en la mateixa franja elegida prèviament per un altre treballador/a del mateix grup professional per les causes establertes en aquest article i, per necessitats organitzatives i productives, perquè queden sobredimensionades les plantilles per atendre les necessitats del servei a l'esmentada franja horària o, a la inversa, es produeix una disminució del nombre de treballadors disponibles per fer front a les necessitats productives i del servei en els restants torns de treball, s'adoptaran els següents criteris per a la concessió:

1r. Tindrà preferència per continuar mantenint la seva concreció horària el treballador/a que l'hagi sol·licitat anteriorment.

2n. El treballador/a que sol·liciti una concreció horària coincident en tot o en part amb la d'un altre/segon treballador/a que ja gaudeix de reducció de jornada per les causes d'aquest article, després de notificar-li l'empresa la impossibilitat d'accedir a la seva petició per causes organitzatives i/o productives, haurà de modificar la seva sol·licitud presentant una concreció alternativa al mateix centre de treball.

3r. En cas que no fos possible la concreció alternativa en el mateix centre de treball, l'empresa li oferirà traslladar-se a un altre centre de treball en el qual se li pogués concedir la concreció horària a la franja horària inicialment sol·licitada.

Les reduccions de jornada previstes en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generassin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 21

Permisos no retribuïts

En els supòsits previstos en els apartats b) i e) de l'article anterior, el treballador podrà optar per ampliar el temps de permís, excloent-ne els dies per desplaçament, fins al doble del fixat inicialment, avisant per a això l'empresa en el moment de sol·licitar el corresponent permís retribuït. Aquesta ampliació de permís exonerarà de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball, i de cotitzar a la Seguretat Social.

Article 22

Excedències

1. El règim jurídic de les excedències serà l'establert en la normativa legal, si bé s'amplia, respecte de l'excedència voluntària, en els termes que es recullen en els apartats següents.
2. El treballador haurà de sol·licitar l'excedència per escrit amb una antelació no inferior de 30 dies a la data d'inici del seu gaudi.

L'empresa contestarà obligatòriament i per escrit a la petició en el termini dels quinze dies naturals següents al dia en què es formuli.

3. Quan el treballador en situació d'excedència sol·liciti el reingrés a l'empresa, li ho haurà de comunicar amb un escrit original signat de pròpia mà, almenys, amb un mes d'antelació al del seu venciment.
4. En els casos en els quals el treballador en situació d'excedència voluntària sol·liciti la reincorporació anteriorment a l'acabament del període d'excedència concedit, l'empresa no estarà obligada a reincorporar-lo.

Article 23

Tancament temporal

En el cas que es produeixin reformes als establiments de l'empresa que en facin necessari el tancament temporal al públic, l'empresa optarà entre suspendre els contractes de treball dels empleats, donar vacances o traslladar els empleats a altres centres de treball, durant el temps que durin les obres o reformes

Capítol IV

Retribucions

Article 24

Salari base

Els treballadors afectats per aquest Conveni tenen dret, per la jornada ordinària de treball, a un salari base mensual d'acord amb les categories que s'especifiquen en l'ANNEX II d'aquest Conveni.

Els salaris establerts s'entenen computats pels seus imports bruts, i les empreses han de retenir les càrregues socials i fiscals que corrin a càrrec dels treballadors, de conformitat amb allò disposat legalment.

Article 25

Nocturnitat

Els treballadors que prestin serveis durant les hores nocturnes percebran, a partir de les 24:00 de la nit i fins a les 07:00 del matí, el salari corresponent a les dites hores, amb un increment d'un 20 % sobre el salari base/hora del treballador.

No queden afectats per aquest article aquells treballadors el salari dels quals s'hagi establert atenent que el seu treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa.

Els imports resultants del plus de nocturnitat no es tindran en compte per al càlcul de les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal, com tampoc no formaran part del mòdul per al càlcul de les hores extraordinàries, ni per al pagament de dies festius i vacances, llevat que expressament es digui el contrari en la matèria que es tracti.

Es fa constar expressament que el personal de gerència dels restaurants té un treball nocturn per la seva pròpia naturalesa i, per tant, aquest concepte està inclòs dins el salari global assignat a les taules d'aquest Conveni.

Article 26

Gratificacions extraordinàries

Els treballadors afectats per aquest Conveni percebran dues gratificacions extraordinàries equivalents cadascuna a una mensualitat del salari base més el complement per antiguitat, si s'escau. El plus de transport no serà abonat en les dites gratificacions. Les gratificacions referides seran satisfetes, l'una, el dia 31 de juliol, podent abonar-se conjuntament amb la mensualitat del mateix mes, i l'altra, el 21 de desembre. Els qui no hagin completat un any de servei a l'empresa en la data de venciment de les respectives gratificacions, en percebran l'import prorratejat amb relació al temps treballat. Igual tractament, quant a prorrateig, es donarà als qui ingressin i/o cessin en el transcurs de l'any.

Als treballadors que treballin per temps inferior a l'any se'ls podrà abonar la totalitat de les parts proporcionals de les gratificacions extraordinàries en la data que es practiqui la liquidació salarial en cessar o interrompre la relació laboral.

Les situacions d'incapacitat temporal no produiran cap deducció en la meritació i el càlcul de les gratificacions extraordinàries establertes en aquest Conveni.

Les gratificacions extraordinàries es podran abonar prorratejades junt amb la mensualitat ordinària a tot el personal, sempre que així s'estableixi de comú acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors o, si no n'hi ha, els treballadors mateixos.

Article 27

Augment salarial

Per al període 1 d'abril 2014 a 31 de març 2015, no s'aplicarà increment salarial.

Per al període 1 d'abril 2015 a 31 de març 2016, s'aplicarà un increment salarial del 0,5 %, aplicat sobre el salari base, plus de transport i plus entrenador.

Article 28



Plus de transport

Tots els treballadors percebran 30,00 (trenta) euros bruts mensuals en concepte de plus de transport destinat a rescabalar-los de les despeses que els ocasionen els desplaçaments per anar i tornar al lloc de treball des de la seva residència habitual. Per a la determinació d'aquesta quantitat s'han tingut en compte els factors diversos i complexos que afecten el sector, per la qual cosa la valoració realitzada es refereix a una estimació total anual.

El dit plus es percebrà en dotze mensualitats, llevat d'aquells treballadors que prestin els seus serveis en un període inferior, cas en què el percebran en funció del temps efectiu de treball.

A aquells empleats que fins a l'entrada en vigor d'aquest article, en data 1 d'abril de 2014, estiguessin percebent un import superior a l'ara establert, els serà respectat en la seva totalitat, i es crearà per a això un plus de transport consolidat que ascendeix a 66,60 euros bruts/mes, que queda congelat en la quantia esmentada.

Article 29

Plus personal entrenador

Serà pagat a aquells membres del personal d'equip que siguin nomenats entrenadors i durant el temps en què realitzin aquestes funcions únicament.

La seva quantia s'estableix en les taules incloses en l'ANNEX II. Es pagarà per hora de treball efectiu.

Capítol V

Contractació, plantilles, mobilitat i ascensos

Article 30

Normes comunes de contractació

Serán d'aplicació les normes comunes de contractació següents:

1. Signatura i registre del contracte de treball. Els contractes de treball que s'hagin de formalitzar per escrit i, si s'escau, les pròrrogues que les parts acordin, seran registrats per les empreses a l'oficina pública d'ocupació en el termini dels deu dies següents a la seva concertació. El treballador tindrà dret a rebre una còpia simple del contracte en el moment de la seva signatura, com també en rebrà una còpia en el termini dels quinze dies següents al seu registre. De la mateixa manera es procedirà en el supòsit de pròrroga del contracte.

Les empreses lliuraran a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica dels contractes subscrits, en un termini no superior a deu dies des de la formalització del contracte, i la dita còpia bàsica contendrà les dades que estableix l'article 8.3.a), segon paràgraf, de l'Estatut dels treballadors, així com notificaran les pròrrogues dels contractes, si s'escau.

Un representant legal dels treballadors podrà ser present en la signatura del contracte de treball, sempre que el treballador afectat no manifesti el contrari.

La Comissió Paritària del Conveni adaptarà el text d'aquest apartat si es produeixen canvis normatius en el registre i tramesa de contractes a l'oficina pública d'ocupació.

2. Concurrencia deslleial. El treballador queda obligat a no fer concurrencia en l'activitat de l'empresa i a no col·laborar amb qui la faci, per la qual cosa no podrà realitzar serveis professionals



complementaris pertanyents a la branca industrial de l'empresa, tant si és per compte d'altri com propi, i incorrerà altrament en concurrència deslleial, llevat que existeixi l'autorització expressa de l'empresa.

3. Treballadors estrangers extracomunitaris. Per aplicació del que disposa l'article 82.5, segon paràgraf, del Reial decret 864/2001, de 20 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei orgànica d'estrangeria, en cas de tractar-se d'una sol·licitud de renovació de permís de treball d'un treballador estranger extracomunitari presentada dins termini, el rebut de la sol·licitud expedit per l'Administració pública corresponent prorroga la validesa del permís i té els mateixos efectes en l'àmbit laboral i de la Seguretat Social fins a la resolució de l'expedient.

Article 31

Període probatori

El període de prova que podrà concertar-se en els contractes de treball subjectes a una relació laboral comuna per temps indefinit, fixa, o fixa discontinua o de durada temporal o determinada, s'haurà de subscriure per escrit i amb subjecció als límits de durada establerts en l'IVALEH.

Article 32

Contracte eventual per circumstàncies de la producció

1. A causa del caràcter estacional de l'activitat que es tracta, i a les contínues fluctuacions del mercat turístic, el contracte eventual per circumstàncies de la producció previst en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors que se subscrigui en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni podrà tenir una durada màxima de nou mesos dins d'un període de dotze mesos.
2. Quan se subscrigui aquesta modalitat contractual amb un mateix treballador, en més d'una ocasió, dins del període esmentat de devuit mesos, la durada acumulada dels diferents contractes no podrà superar, en cap cas, els dotze mesos.
3. A l'efecte previst en els dos apartats anteriors, el període de devuit mesos es computarà a partir de la primera data en la qual s'hagin produït les causes o circumstàncies que hagin justificat la seva contractació. Si es tracta de més d'una contractació en el període de devuit mesos, la data de còmput serà sempre la de l'inici del primer contracte.

Article 33

Contracte a temps parcial

1. El contracte a temps parcial s'entendrà formalitzat quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

A aquest efecte s'entendrà per treballador a temps complet comparable un treballador amb el mateix tipus de contracte de treball, que tengui jornada a temps complet, presti serveis en la mateixa empresa i centre de treball i que realitzi un treball idèntic o similar. Si en l'empresa no hi hagués cap treballador a temps complet comparable, es considerarà la jornada a temps complet prevista en aquest Conveni col·lectiu.

2. Aquest contracte podrà concertar-se per temps indefinit o per durada determinada, i es regularà, en allò no previst en aquest article, d'acord amb l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, reformat per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, i per la normativa de desplegament vigent en cada moment.

Article 34

Contracte per temps indefinit de fixos-discontinus

La contractació de treballadors fixos discontinus es regirà per allò que regula aquest Conveni, amb subjecció a les normes següents:

1. Contracte fix discontinu

Quan es tracti de realitzar treballs fixos i periòdics en l'activitat de l'empresa, però de caràcter discontinu, els treballadors contractats per a aquests treballs tindran la consideració de fixos de caràcter discontinu, de conformitat amb l'article 15.8 de l'Estatut dels treballadors.

2. Crida dels treballadors

Tots els treballadors fixos de caràcter discontinu hauran de ser cridats cada vegada que s'hagin de dur a terme les activitats per a les quals varen ser contractats.

S'estableixen les condicions de crida següents:

- a) L'empresa haurà de cridar el treballador a l'inici de les activitats, si bé, en consideració al volum de treball en el centre laboral, disposarà per convocar d'un marge de trenta dies naturals des de la data habitual d'incorporació del treballador/a.
- b) No obstant això, l'empresa podrà ajornar la crida fins a més enllà dels trenta dies establerts en el paràgraf anterior, sempre que ho comuniqui per escrit al treballador abans que transcorrin els trenta dies des de la data habitual de crida i amb indicació de la data concreta en què es produirà la reincorporació al treball.

La crida s'haurà de realitzar per ordre d'antiguitat en l'empresa dins de cada especialitat en la categoria professional.

L'empresa haurà de fer la crida per escrit al treballador perquè s'incorpori en la data que correspongui, amb una antelació no inferior a set dies naturals.

3. Normes comunes. L'empresa podrà fixar el descans compensatori de les festes en cada període d'ocupació, bé de forma continuada, bé de forma fraccionada i unida al descans setmanal, com també les vacances en les dates que aquesta acordi o convingui.

Quan s'acumulin les festes al període de vacances per a gaudir-ne en l'últim tram temporal del període d'ocupació, s'entendrà, a l'efecte d'una possible compensació en metàl·lic, que els dies dels quals es gaudeix en primer lloc corresponen a vacances.

4. Contractació a temps parcial de treballadors fixos discontinus, en la modalitat de treball fix discontinu que no es repeteix en data certa.

Amb remissió expressa al que disposa l'article 8.7 -paràgraf primer- del text articulat del XIV Conveni col·lectiu sectorial d'hoteleria de la comunitat autònoma de les Illes Balears, per aplicació d'allò que preveu l'article 15.8 *in fine* de l'Estatut dels treballadors, com que ho requereixen i ho justifiquen les peculiaritats de l'activitat de l'Empresa McDonald's, els contractes subscrits sota la modalitat de fix discontinu que no es repeteixen en dates certes podran realitzar la jornada a temps parcial, tant per hores al dia com dies a la setmana o al mes. Així mateix, serà possible la contractació fixa discontinua a jornada reduïda o a temps parcial durant tota la vigència del contracte. Aquesta possibilitat haurà de figurar pactada per escrit en el corresponent contracte de treball, i hi hauran de constar el nombre d'hores a prestar sota aquesta modalitat de temps parcial i la seva distribució. Amb els treballadors que ja tenguessin la condició contractual de fix discontinu, aquesta realització s'haurà de pactar, si s'escau, de comú acord per escrit.

Article 35

Preavis en cas d'extinció del contracte de treball

1. Els terminis de preavis per a tots els empleats seran de quinze dies naturals, excepte en els supòsits de la gerència dels restaurants, que seran de trenta dies naturals.
2. L'incompliment pel treballador d'aquesta obligació de preavis amb l'antelació indicada, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent a un dia de salari per cada dia de preavis incomplert. Per la seva banda, l'empresari queda obligat a justificar la recepció del preavis per escrit efectuat pel treballador.
3. Si el contracte de treball de durada determinada és superior a un any, la part del contracte que formuli la denúncia està obligada a notificar a l'altra l'acabament d'aquest amb una antelació mínima de quinze dies naturals.

Capítol VI Beneficis socials

Article 36

Foment de la igualtat d'oportunitats i de la conciliació entre la vida personal i laboral

A aquest fi, l'empresa i els representants dels treballadors han negociat un pla d'igualtat amb l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre homes i dones a McDonald's Sistemas de España Inc.

Per a això, el Pla d'Igualtat preveu i desenvolupa una sèrie de mesures i accions, acordades entre l'empresa i els representants dels treballadors signants, agrupades i estructurades per àrees temàtiques d'actuació, que tenen com a objectius principals els següents:

- Promoure la defensa i aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones, garantint en l'àmbit laboral les mateixes oportunitats d'ingrés i desenvolupament professional a tots els nivells, i avaluant els seus possibles efectes.
- Aconseguir una representació equilibrada de la dona en l'àmbit de l'empresa, en cada nivell i categoria professional.
- Promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona a llocs de responsabilitat, contribuint a reduir desigualtats i desequilibris que, encara sent d'origen cultural, social o familiar, poguessin donar-se al si de l'empresa.
- Assegurar que la gestió de recursos humans és conforme als requisits legals aplicables en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Prevenir la discriminació laboral per raó de sexe, establint un protocol d'actuació per a aquests casos.
- Reforçar el compromís de responsabilitat social corporativa assumit pel grup, en ordre a millorar la qualitat de vida dels empleats i de les seves famílies, com també de fomentar el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Establir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral amb la vida familiar i personal de les treballadores i els treballadors de McDonald's Sistemas de España Inc.

Article 37

Assegurança d'accident



L'empresa, respecte dels treballadors indefinits, estarà obligada a concertar una pòlissa d'assegurança en ordre a la cobertura dels riscos de mort, invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa i invalidesa permanent total per a la professió habitual derivada d'accident i que dugui aparellada la pèrdua del lloc de treball. La dita assegurança haurà de garantir al treballador/a, als seus drethavents o a la persona que el treballador designi, un import de 12.000. - € en tots els supòsits.

Article 38

Incapacitat temporal

a) Malaltia comuna amb hospitalització o accident no laboral amb hospitalització: l'empresa complementarà a l'empleat la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins al 100 % del seu salari i mentre el treballador romanguí hospitalitzat, des del primer dia i fins a un màxim de 12 mesos.

b) Malaltia comuna o accident no laboral: el percentatge aplicat a la base reguladora de l'empleat durant aquesta situació serà de salari zero sense complements des del 1r al 3r dia, del 60 % del salari des del 4t al 20è dia de la baixa, el 75 % del salari a partir del 21è dia de baixa.

c) Accident de treball o malaltia professional: el percentatge aplicat a la base reguladora de l'empleat durant aquesta situació serà del 100 % del seu salari des del dia en què es produeixi el naixement del dret.

D'acord amb l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors, es podrà verificar l'estat de malaltia o accident al·legat pel treballador per justificar les seves faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec del personal mèdic.

Article 39

Programa de beques

Anualment, i segons les quantitats globals que corresponen a cada centre, l'empresa, d'acord amb els representants legals dels empleats, realitzarà una convocatòria de beques per a estudi.

En el supòsit que un restaurant no atorgui totes les beques que li corresponguin, podran transferir-les a un altre restaurant les sol·licituds del qual compleixin els requisits establerts.

Les dites quantitats són a efectes fiscals quantitats brutes, per la qual cosa sofriran, si s'escau, les retencions fiscals que legalment s'estableixin.

La regulació del programa de beques es troba establerta a l'annex III d'aquest Conveni.

Article 40

Bonificacions per productivitat (PDS)

Consisteix en una quantitat pagada, en funció de la valoració del rendiment de cada empleat. Per tenir dret a la valoració de rendiment i a percebre'n la retribució és un requisit indispensable que l'empleat hagi treballat en l'empresa durant tot el període objecte de valoració. Aquesta valoració de rendiment serà qualificada segons el sistema d'avaluació d'acompliment PDS existent en l'empresa, de la forma següent:

4. Excepcional

3. Rellevant
2. Necessita millorar
1. Insuficient

La retribució per valoració del rendiment dels empleats (PDS) podrà ser objecte de modificació o eliminació si es presenten causes que segons el parer de l'empresa així ho aconsellin, sense que de cap manera el sistema de valoració de rendiment 'PDS' pugui arribar a ser considerat com una condició més beneficiosa o un dret adquirit dels treballadors. Tota la regulació relativa a l'aplicació d'aquest annex quedarà recollida en la política interna que a escala nacional s'estableixi.

Les bonificacions per productivitat tindran diferent règim, segons els grups professionals que corresponguin, tal com es detalla en l'ANNEX IV d'aquest Conveni.

Article 41

Menjar

La regulació concreta de la política de menjars es recull en l'ANNEX V d'aquest Conveni i serà d'aplicació per igual a tots els centres de treball.

Article 42

Salut laboral

L'empresa ha de garantir la seguretat i la salut dels seus treballadors adoptant totes les mesures que siguin necessàries per a això i, més concretament, aquelles referides a avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació; paral·lelament, els treballadors han de vetlar pel compliment de les mesures de prevenció, individuals o col·lectives, que en cada cas s'adoptin, col·laborar perquè la planificació de formació en matèria preventiva pugui ser impartida, incloent-hi la modalitat e-learning, i utilitzar els equips de protecció individual en aquells casos on la protecció col·lectiva no sigui suficient per mitigar els riscos, sent obligació dels treballadors comunicar qualsevol defecte en aquests per a la seva reposició.

Els treballadors tenen dret a participar en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos de treball.

Tots els treballadors que estiguin en contacte amb aliments hauran de complir escrupolosament les disposicions sobre la seva manipulació, i observar a tota hora la màxima higiene en la seva indumentària i netedat personal. Tots els treballadors atendran les instruccions de l'empresa sobre la prevenció de pràctiques antihigièniques previstes legalment, i compliran les ordres de treball que en aquesta matèria puguin afectar tant el servei com la imatge de l'empresa.

L'empresa garantirà als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, de conformitat amb l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals. A més, aquells treballadors amb alguna discapacitat reconeguda, l'hauran de posar en coneixement del Servei de Prevenció, a fi de poder valorar la seva aptitud mèdica i readaptar-los al seu lloc de treball de la forma més segura. Igualment en aquells casos de retorn al treball després de períodes d'incapacitat o malaltia comuna de més d'un any.

Els allotjaments del personal seran confortables i ventilats.

La manutenció del personal serà sana, suficient i ben condimentada.

Capítol VII



Representació unitària i sindical

Article 43

Drets de representació col·lectiva

De conformitat amb allò disposat legalment, els treballadors tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació regulats en l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i en aquest Conveni.

D'acord amb la disposició addicional tercera del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, les empreses informaran mensualment els representants legals dels treballadors de les hores extraordinàries realitzades pels treballadors.

Article 44

Absències del treball per funcions de representació del personal

Cada un dels membres del comitè d'empresa o delegat de personal, com a representants legals dels treballadors, podran disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació d'acord amb l'escala següent:

- a) En empresa o centre de treball de fins a 50 treballadors, 20 hores.
- b) De 51 a 100 treballadors, 25 hores.
- c) Més de 100 treballadors, 30 hores.

Sense depassar el límit anteriorment establert, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres de comitès o delegats de personal, a fi de preveure la seva assistència a congressos, assemblees i cursos de formació, organitzades pels seus sindicats, existint sempre preavis i posterior justificació.

De mutu acord entre l'empresa i el representant legal dels treballadors es podran ampliar els dits permisos pels motius especificats en el paràgraf anterior, tenint les absències el caràcter de no retribuïdes.

En tot cas es moderaran les absències d'aquests representants, de forma i manera que per coincidència d'absents no s'alteri el normal funcionament del procés productiu. L'absència s'haurà de comunicar amb l'antelació deguda, que en tot cas no serà inferior a quaranta-vuit hores, llevat de casos d'urgència provada. En la comunicació de preavis haurà de figurar la motivació que justifiqui l'absència.

Article 45

Acumulació d'hores de representació del personal

El temps d'absència previst en l'article anterior podrà ser acumulat semestralment entre un o alguns dels diferents membres del comitè d'empresa o delegats de personal. No serà acumulable el temps del comitè dels representants legals que tinguin la condició de treballadors fixos discontinus, quan el seu contracte laboral estigui interromput.

En els casos en què es pretengui l'acumulació indicada en el paràgraf anterior, s'haurà de preavisar per escrit l'empresa, almenys amb quinze dies d'antelació al període d'acumulació de què es tracti, expressant clarament el nombre d'hores acumulades i indicant sobre quin treballador o treballadors es du a efecte aquesta i a qui corresponen les dites hores, respectant en tot cas els criteris de moderació



d'absències esmentats en l'article anterior.

Article 46

Delegat sindical

Als centres de treball que comptin amb les plantilles que a continuació s'indiquen i quan els sindicats de treballadors legalment implantats hi tinguin una afiliació superior a la que també s'esmenta, la representació del sindicat serà exercida per un delegat.

- a) Més de 50 treballadors i una afiliació superior al 30 per 100 de la plantilla.
- b) Més de 75 treballadors i una afiliació superior al 25 per 100.
- c) Més de 100 treballadors i una afiliació superior al 20 per 100.

El sindicat que al·legui tenir dret a trobar-se representat mitjançant titularitat personal a qualsevol centre de treball, ho haurà d'acreditar davant l'empresa de manera fefaent, reconeixent aquesta tot seguit al delegat esmentat la seva condició de representant del sindicat a tots els efectes que siguin procedents.

El càrrec de delegat sindical desapareixerà automàticament si posteriorment a la seva implantació disminueixen les xifres de treballadors o d'afiliació requerits per sota dels límits indicats. Per a això l'empresa podrà requerir al sindicat una nova acreditació del seu dret.

El delegat sindical haurà de ser treballador en actiu de les respectives empreses i designat d'acord amb els estatuts del sindicat que representi. Serà preferentment membre del comitè d'empresa i les seves funcions seran les següents:

- a) Representar i defensar els interessos del sindicat que representa, i dels qui hi estiguin afiliats en el centre laboral, i servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat i l'empresa.
- b) Assistir a les reunions del comitè d'empresa i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i higiene, amb veu i sense vot i sempre que aquests òrgans admetin prèviament la seva presència.
- c) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del comitè d'empresa, estant obligats a guardar sigil professional en aquelles matèries en què legalment escaigui.
- d) Seran oïts per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors en general i als afiliats al seu sindicat en particular i, especialment, en els acomiadaments i les sancions d'aquests últims.
- e) Podran recaptar quotes als afiliats al sindicat, repartir propaganda i mantenir reunions amb els ells, tot això fora de les hores efectives de treball.
- f) Amb la finalitat de facilitar la difusió dels avisos que poguessin interessar als respectius afiliats al sindicat i als treballadors en general, l'empresa posarà a disposició del sindicat al qual representi el delegat sindical un tauler d'anuncis, que s'haurà de situar dins del centre laboral i en un lloc on es garanteixi, en la mesura que es pugui, que tots els treballadors hi accedeixin adequadament.
- g) En matèria de reunions, ambdues parts, quant al procediment es refereix, ajustaran la seva conducta a la normativa legal vigent.

Els delegats sindicals, en el supòsit que no formin part del comitè d'empresa, tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres del comitè d'empresa, inclosa l'acumulació del crèdit horari regulat en l'article 38 d'aquest Conveni.

Els delegats cenyiran les seves tasques a la realització de les funcions sindicals que els siguin pròpies.

Article 47

Acció sindical

De conformitat amb l'article novè de la Llei orgànica de llibertat sindical, els qui exerceixin càrrecs electius en l'àmbit autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret a:

- a) El gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, podent establir-se, per acord, limitacions al gaudi d'aquests en funció de les necessitats del procés productiu.
- b) L'excedència forçosa, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, i s'hauran de reincorporar al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.
- c) L'assistència i l'accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, amb prèvia comunicació a l'empresari, i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

Els representants sindicals que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius mantenint la seva vinculació com a treballador en actiu en alguna empresa, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de la seva tasca com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

Article 48

Quota sindical

A requeriment dels treballadors afiliats als sindicats legalment constituïts, les empreses descomptaran de la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en aquesta operació remetrà a l'empresa un escrit en el qual expressarà amb claredat l'ordre de descompte, el sindicat a què pertany, la quantia de quota, com també el número de compte corrent o d'estalvi i l'entitat a la qual hagi de ser transferida la quantitat corresponent. Les empreses efectuaran les detracions abans esmentades de forma indefinida, llevat d'indicació en contrari. L'empresa lliurarà una còpia de la transferència a la representació sindical, si n'hi hagués.

Capítol VIII Règim disciplinari

Article 49

Faltes i sancions dels treballadors i les treballadores

La Direcció de l'empresa podrà sancionar els incompliments laborals en què incorrin els treballadors i les treballadores, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest capítol.

La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la Direcció de l'empresa seran sempre revisables davant de la jurisdicció competent, sense perjudici de la seva possible submissió als procediments de mediació o arbitratge establerts o que poguessin establir-se.

Article 50



Graduació de les faltes

Tota falta comesa per un treballador o per una treballadora es qualificarà com a lleu, greu o molt greu, atenent a la seva importància, transcendència o intencionalitat, així com al factor humà del treballador o treballadora, les circumstàncies concurrents i la realitat social.

Article 51

Procediment sancionador

La notificació de les faltes requerirà una comunicació escrita al treballador o treballadora en què es facin constar la data i els fets que la motiven, qui n'haurà de justificar la recepció o signarà que n'ha pres coneixement de la comunicació. Les sancions que en l'ordre laboral puguin imposar-se, s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors i treballadores en l'empresa, si n'hi hagués, haurà de ser informada per la Direcció de les empreses de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus. Els delegats i delegades sindicals en l'empresa, si n'hi hagués, hauran de ser oïts per la Direcció de les empreses amb caràcter previ a l'execució d'un acomiadament o sanció a un treballador o treballadora afiliada al sindicat, sempre que aquesta circumstància consti i estigui en coneixement de l'empresa.

Article 52

Faltes lleus

Seran faltes lleus:

1. Les de distracció, error o demora en l'execució de qualsevol treball que no produeixi pertorbació important en el servei encomanat, cas en què serà qualificada com a falta greu.
2. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en la incorporació al treball, de fins a trenta minuts, durant el període de trenta dies, sempre que d'aquests endarreriments no es derivin greus perjudicis per al treball o les obligacions que l'empresa li tengui encomanats, cas en què es qualificarà com a falta greu.
3. No comunicar a l'empresa amb la major celeritat possible el fet o motiu de l'absència al treball quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet, sense perjudici de presentar dins el termini escaient els justificants de l'absència.
4. L'abandonament sense causa justificada del treball, encara que sigui per breu temps, o acabar-lo anticipadament, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no es derivin greus perjudicis per al treball, cas en què es considerarà falta greu.
5. Petites distraccions en la conservació dels gèneres o del material.
6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
7. Les discussions amb altres treballadors o treballadores dins les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
8. Dur l'uniforme o la roba de treball exigits per l'empresa de forma descurada.
9. La falta de netedat ocasional durant el servei.



10. Faltar un dia al treball sense l'autorització deguda o causa justificada, sempre que d'aquesta absència no es derivin greus perjudicis en la prestació del servei.

Article 53

Faltes greus

Seran faltes greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació al treball, comeses en el període de trenta dies. O bé una sola falta de puntualitat superior a trenta minuts, o aquella de la qual es derivin greus perjudicis o trastorns per al treball, considerant-se com a tal la que provoqui endarreriment en l'inici d'un servei al públic.
2. Faltar dos dies al treball durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències no es derivin greus perjudicis en la prestació del servei.
3. L'abandonament del treball o l'acabament anticipat, sense causa justificada, per temps superior a trenta minuts, entre una i tres ocasions en trenta dies.
4. No comunicar amb la puntualitat escaient les modificacions de les dades dels familiars a càrrec que puguin afectar l'empresa a l'efecte de retencions fiscals o d'altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determinaria la qualificació com a falta molt greu.
5. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o del personal delegat d'aquesta, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent-hi les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, implicàs trencament manifest per al treball o se'n derivàs perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors, podria ser qualificada com a falta molt greu.
6. Distracció important en la conservació dels gèneres o articles i materials de l'establiment corresponent.
7. Simular la presència d'un altre treballador, fixtant o firmant per ell.
8. Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors en presència del públic o que hi transcendeixin.
9. Emprar per a ús propi articles, estris, i peces de roba de l'empresa, tret que existeixi autorització.
10. Assistir o romandre en el treball sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de treball; o anar fora d'aquest vestint uniforme de l'empresa. Si les circumstàncies esmentades són reiterades, podrà ser qualificada de falta molt greu, sempre que hagi existit una advertència o sanció. En el supòsit que el treballador, estant sota els efectes abans esmentats, provoqui en hores de treball o a les instal·lacions de l'empresa algun altercat amb clients, l'empresari o els directius, o els altres treballadors, la falta comesa serà qualificada com a molt greu.
11. La inobservança durant el servei de la uniformitat o roba de treball exigida per l'empresa.
12. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes, sempre que de la dita conducta no es derivi un especial perjudici per a l'empresa o els treballadors, cas en què es qualificarà com a falta molt greu.
13. No complir les instruccions de l'empresa en matèria de servei, la forma d'efectuar-lo o no emplenar els informes de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta es considerarà



falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertència o sanció.

14. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de seguretat i salut en el treball, la manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin aplicables al treball que es realitza o a l'activitat d'hoteleria, i, en particular, la falta de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, que aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut en el treball.

15. La imprudència durant el treball que pogués implicar risc d'accident per a ell mateix, per a altres treballadors o terceres persones o risc d'avaria o dany material de les instal·lacions de l'empresa. La reiteració en tals imprudències es podrà qualificar com a falta molt greu sempre que hi hagi hagut una advertència o sanció.

16. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de forma habitual durant el servei.

17. La falta de netedat i polidesa, sempre que hi hagi hagut una advertència o sanció i sigui de tal índole que produeixi la queixa justificada dels treballadors o del públic.

18. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent existit advertència o sanció.

19. La utilització pel treballador o treballadora, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresari, per a ús privat o personal, aliè a l'activitat laboral i professional per la qual està contractat i per a la qual se li han proporcionat les dites eines de treball. Quan aquesta utilització resulti a més abusiva i contrària a la bona fe, podrà ser qualificada com a falta molt greu.

Article 54

Faltes molt greus

Seran faltes molt greus:

1. Tres o més faltes d'assistència al treball, sense justificar, en el període de trenta dies, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos o vint durant un any.
2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o treballadores o qualsevol altra persona al servei de l'empresa amb relació de treball amb aquesta, o fer, a les instal·lacions de l'empresa, negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització d'aquella.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, efectes, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
4. El robatori, furt o malversació comesos en l'àmbit de l'empresa.
5. Violar el secret de la correspondència, els documents o les dades reservades de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a aquesta.
6. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu al respecte i la consideració a l'empresari, les persones delegades per aquest, com també altres treballadors i públic en general.
7. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball normal o pactat.
8. Provocar o originar freqüents bregues i disputes amb els altres treballadors o treballadores.

9. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador o treballadora per no assistir al treball; com també, en la situació d'incapacitat temporal, quan es realitzin treballs de qualsevol tipus per compte propi o aliè, inclosa tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent, com la realització d'activitats injustificades amb la seva situació d'incapacitat que provoquin la prolongació de la baixa.
10. Els danys o perjudicis causats a les persones, el mateix treballador inclòs, a l'empresa o les seves instal·lacions, per la inobservança de les mesures sobre prevenció i protecció de seguretat en el treball facilitades per l'empresa.
11. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos des de la primera i hagués estat advertida o sancionada.
12. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si tal conducta o comportament es du a terme fent prevaler una posició jeràrquica, això suposarà una circumstància agreujant.
13. La persecució moral, l'assetjament sexual i per raó de sexe, com també per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a les persones que treballen en l'empresa.

Article 55

Classes de sancions

1. L'empresa podrà aplicar per la comissió de faltes molt greus qualssevol de les sancions previstes en aquest article i, per les greus, les previstes en els apartats A) i B).

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, seran les següents:

A) Per faltes lleus:

- a) Amonestació.
- b) Suspensió de sou i feina fins a dos dies.

B) Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.

C) Per faltes molt greus:

- a) Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies.
- b) Acomiadament disciplinari.

2. El compliment efectiu de les sancions de suspensió de sou i feina, amb la finalitat de facilitar la intervenció dels òrgans de mediació o conciliació preprocessals, s'haurà de dur a terme dins dels terminis màxims següents:



- a. Les de fins a dos dies de suspensió de sou i feina, dos mesos a comptar des del següent de la data de la seva imposició.
- b. Les de tres a quinze dies de suspensió de sou i feina, quatre mesos.
- c. Les de setze a seixanta dies de suspensió de sou i feina, sis mesos.

En la comunicació escrita d'aquestes sancions l'empresa haurà de fixar les dates de compliment de la suspensió de sou i feina.

Les situacions de suspensió legal del contracte de treball i els períodes d'inactivitat laboral dels treballadors fixos discontinus suspendran els terminis establerts anteriorment.

Article 56

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint, i les molt greus, als seixanta; a partir de la data en la qual l'empresa es va assabentar de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

En els supòsits prevists en les faltes tipificades en aquest capítol, en les quals es produeix reiteració en impuntualitat, absències o abandonaments injustificats en un període de trenta dies, el dies a quo de la prescripció regulada en aquest article es computaran a partir de la data de la comissió de l'última falta.

Capítol IX

Aspectes formals

Article 57

Constitució de la Comissió Paritària

1. Les parts signatàries acorden establir una comissió paritària de seguiment, vigilància i interpretació del Conveni, la funció fonamental de la qual consistirà en la interpretació d'allò negociat i signat, davant de qüestions i conflictes plantejats a la comissió.
2. La comissió estarà composta per sis membres, tres en representació de McDonald's Sistemas de España, Inc., sucursal a Espanya, i tres en representació dels restaurants signants d'aquest Conveni, i es constituirà formalment dins dels tres mesos següents al dipòsit d'aquest Conveni.
3. El domicili es consigna en el Centre Comercial Alcampo, carretera de Palma-Inca, km 7 (07141), Marratxí o, si no és possible, al domicili social existent en cada moment de l'empresa McDonald's Sistemas de España Inc., sucursal a Espanya, o la que se subrogi legalment en els seus drets i obligacions laborals a l'efecte de notificacions de totes les parts d'aquest Conveni.
4. El recurs a la Comissió serà lliure i opcional, a iniciativa de cada part.

Article 58

Funcions de la Comissió Paritària

Les funcions de la comissió paritària seran les següents:



- a) Interpretar la totalitat dels articles i les clàusules del Conveni.
- b) Actualitzar el contingut d'aquest Conveni col·lectiu per adaptar-lo a les modificacions que puguin derivar-se de canvis normatius o d'altres acords que puguin afectar el contingut d'aquest text convencional. En aquest supòsit, davant de qualsevol modificació de les abans esmentades, ambdues representacions, a petició de qualsevol d'elles, es reuniran amb la finalitat d'analitzar les conseqüències i repercussions que les reformes poguessin tenir en el contingut del Conveni col·lectiu, i, si s'escau, l'adaptaran a fi de mantenir l'equilibri del conjunt existent anteriorment a les reformes.
- c) Vigilar el compliment d'allò pactat.
- d) Fer el seguiment i, si s'escau, el desenvolupament de l'aplicació del Conveni col·lectiu.
- e) Conèixer de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional els diversos conflictes col·lectius que poguessin donar-se.
- f) Coneixement i resolució de discrepàncies després de l'acabament del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació de les condicions de treball, de conformitat amb els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors.
- g) Coneixement i resolució de discrepàncies entre empresa i treballadors en el cas d'aplicació de mesures per contribuir a la flexibilitat interna en l'empresa que afavoreixin una millor resposta a les exigències de la demanda i l'estabilitat de l'ocupació.

Article 59

Funcionament de la Comissió Paritària

1. L'actuació de la Comissió Paritària es regirà pels criteris següents:

- a) Llevat de previsió expressa en contrari, la seva actuació serà sempre preceptiva abans del plantejament de la corresponent reclamació davant del SERCLA, sense perjudici d'altres actuacions anteriors que pogués acordar la mateixa Comissió Paritària.
- b) Les qüestions sobre les quals hagi d'entendre la Comissió Paritària, les haurà de plantejar per escrit qui les promogui i el seu contingut haurà de ser suficient perquè es pugui examinar i analitzar el problema amb el necessari coneixement de causa.
- c) Dels assumptes plantejats en cada reunió, haurà d'emetre la preceptiva resolució en el termini màxim de quinze dies naturals des que va quedar vàlidament constituïda, llevat que les parts, per unanimitat, decideixin que, per raons d'urgència, resulta convenient que es dilucidi l'assumpte en un termini inferior, cas en què serà d'un màxim de 72 hores. Aquesta tramitació d'urgència podrà ser sol·licitada en l'escrit en què s'hagi plantejat la intervenció de la Comissió Paritària.

2. Es durà un registre de les actes de totes les reunions.

3. En allò no previst en aquest Conveni pel que fa al funcionament de la seva Comissió Paritària, aquesta podrà establir, mitjançant l'acord unànime dels seus components, les normes sobre això que consideri convenients per al millor compliment de les seves funcions.

Article 60

Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears

1. Les decisions al si de la Comissió Paritària s'adoptaran per unanimitat dels membres assistents quan es trobi vàlidament constituïda.
2. La comissió es reunirà a instàncies de qualsevol de les dues parts per tractar els problemes que hagin pogut sorgir durant la vigència normal del Conveni.

3. Respecte d'aquells assumptes i consultes plantejades per a la resolució d'una qüestió concreta, sense que tenguí abast general, obligarà les parts en els termes següents:

a) En cas que es tracti d'un assumpte dels específicament previstos en aquest Conveni col·lectiu, les parts es comprometen a no acudir a la via judicial o administrativa, excepte en els casos en què poguessin vèncer terminis de caducitat, ni plantejar mesures de pressió o declarar conflicte col·lectiu fins que la Comissió s'hagi pronunciat sobre la qüestió plantejada.

b) Per contra, en cas que les parts, de mutu acord, decideixin plantejar qualsevol qüestió diversa a les esmentades en l'apartat anterior i expressament decideixin sotmetre's a la resolució de la comissió paritària, aquesta tindrà caràcter vinculant, per la qual cosa no serà possible acudir a cap altre organisme, judicial o administratiu, per a resoldre-la.

4. Exhaustides sense acord les actuacions establertes al si de la Comissió Paritària, s'instaran els procediments previstos en el Sistema de Resolució Extrajudicial de Conflictes laborals de les Illes Balears (TAMIB) de conformitat amb la Resolució de la Direcció General de Treball de data 24 de gener de 2005 per la qual es fa públic l'acord interprofessional sobre renovació i potenciació del TAMIB.

5. Tota resolució de la comissió paritària publicada serà comunicada a les representacions de l'empresa i dels treballadors.



ANNEX I
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

a) Grup professional 1, personal d'equip:

Aquest grup estarà compost per tots els empleats/ades que realitzen funcions de suport al negoci, en totes les diferents àrees del restaurant, i subjectes a les ordres directes de personal del grup dos, és a dir, del grup professional de gerència.

Dins d'aquest grup trobam les especialitats professionals següents:

1. Personal d'equip
2. Hoste/essa
3. Personal de manteniment i serveis tècnics
4. Secretari/ària del restaurant

Les següents funcions d'aquestes especialitats estan definides de manera orientativa i se'n poden donar d'altres que no s'hi recullen.

1. Personal d'equip

Ateses les especials característiques de l'activitat de l'empresa i la conveniència de fer en equip totes les tasques necessàries per al normal desenvolupament d'aquella, les seves funcions seran, entre d'altres, les que a continuació es descriuen, en els llocs de treball que en cada moment indiqui el personal de gerència, el qual procurarà una equilibrada rotació en els esmentats llocs per tal de proveir la millor formació personal i el domini ple de totes i cada una de les àrees, requisit indispensable per a la seva promoció professional dins l'empresa.

FUNCIONS

Les funcions assignades a aquest personal seran, entre d'altres, les establertes a continuació:

- Atendre els clients a les caixes enregistradores, posar comandes als clients.
- Posar i treure patates a les fregidores automàtiques, carns a les planxes automàtiques, pans a les torradors automàtiques, preparar per lliurar, una vegada fetes les operacions prèvies d'afegir els condiments ja elaborats, hamburgueses de pollastre, peix, pastissos de poma, trossos de pollastre, i aquells productes que l'empresa vagi oferint en cada moment.
- Envasament diari d'amanides de diverses classes per a la venda posterior al client.
- Connectar la màquina de filtrat automàtic d'olis.
- Neteja de cuina, tant pel que fa als trespols i sostres com al manteniment de maquinària, com són: planxes, fregidores, torradors, vaporitzadores, conductes externs d'aire condicionat, i d'extractors de fums, neteja de taules de manteniment de productes calents.
- Neteja del saló, taules, cadires, marbre, lavabos i serveis, trespols, vidres, jardins, façanes exteriors, sostres, entrada del restaurant, vorera exterior i resta de l'edifici, mobiliari i equip.
- Neteja de rètols exteriors.
- Neteja de serveis, lavabos, menjador d'empleats, així com de tot tipus d'estris relacionats amb el treball.



- Rentada i planxada d'uniformes dels empleats, draps i peces diverses que s'utilitzen, així com rentada de tot tipus d'estris relacionats amb el treball.
- Emmagatzemar i fer rotar els productes secs congelats.
- Compactar i retirar escombraries.
- Manipular els subministraments del camió.
- Si s'escau, tasques de repartiment de les comandes realitzades pels clients del centre comercial on s'ubica el seu centre de treball.

I qualsevol altra funció bàsica que se li encomani.

El personal d'equip que realitzi funcions d'entrenament del personal de nou ingrés, ajudarà la Gerència del Restaurant en la seva formació, i en corregirà els procediments, una vegada formats.

Igualment, durà a terme revisions periòdiques del treball del dit personal, mitjançant llistes d'observacions o qualsevol altre mitjà adequat a tal fi.

2. Hoste/essa:

A més de les funcions del personal d'equip s'ocuparà de les tasques que li siguin encomanades pel gerent o l'equip de gerència.

- Fonamentalment, i sense perjudici d'altres responsabilitats, les seves funcions consistiran en les promocions de venda, publicitat, relacions amb la comunitat i amb altres establiments de la zona on es trobi situat el restaurant, i serà directament responsable davant el gerent del restaurant. Organitzarà i assistirà a les actuacions de Ronald McDonald, així com a tours per a clients i col·legis.
- S'encarregarà d'atendre tot allò relacionat amb la celebració d'aniversaris infantils, preparant-los i atenent-los i vigilant el bon estat de la decoració i mobiliari del saló i zona de joc infantil, així com l'aspecte extern del restaurant.
- Treballarà conjuntament amb el gerent del restaurant en l'elaboració del material necessari per a la comunicació al públic de noves promocions de vendes.
- Serà responsable de la custòdia dels articles de promoció com ara premis i articles infantils, que controlarà mitjançant inventaris.
- Vetlarà a tota hora per la bona imatge del restaurant de cara a clients i tercers, i procurarà sempre el major confort i benestar del client.

3. Personal de manteniment i serveis tècnics:

A més de les funcions del personal d'equip, té al seu càrrec entre altres funcions: la conversa, reparació, reglatge, muntatge, desmuntatge de màquines, neteja interior i exterior de l'edifici, maquinària i elements de producció, vigilància i reposició de peces defectuoses, incloent-hi utilatge i il·luminació, decoració i pintura, així com la cura i neteja en general de les diverses dependències i tots els seus elements de forma que garanteixi el seu òptim servei i rendiment per als diferents torns de treball que han d'utilitzar-los. Haurà d'organitzar el calendari de manteniment planificat responsabilitzant-se de tots els treballs relatius a la funció de manteniment del restaurant.

4. Secretari/ària de restaurant:

Es tracta de personal auxiliar administratiu, per la qual cosa tindrà les funcions pròpies d'aquest, com són: dur en ordre i al dia el Llibre de matrícula de personal i la resta de la documentació oficial que ha de ser al restaurant. Igualment, s'ocuparà de tenir al dia els fitxers i l'arxiu de contractes, el control i seguiment de les vacances del personal del restaurant, les telefonades i les gestions que, fora del restaurant, se li encomanin. En definitiva, prestarà el suport administratiu que necessiti el gerent del restaurant.

A més de les funcions de secretari/ària, podrà realitzar les funcions de personal d'equip.



b) Grup professional dos, personal de gerència

Aquest grup estarà format per tots els empleats/ades que realitzen funcions gerencials al restaurant, que a més de totes les responsabilitats de les categories anteriors tindran, entre d'altres, el control d'una àrea o del torn, dels equips professionals del grup 1, de l'atenció al client i de les diferents responsabilitats que en cada especialitat professional es descriuen.

Dins d'aquest grup podrem trobar les especialitats professionals següents:

1. Coordinador LSM local.
2. Encarregat d'àrea.
3. Encarregat de torn.
4. Segon assistent.
5. Primer assistent.
6. Gerent del restaurant.

1. Coordinador LSM local:

- És el/la responsable de l'augment de les vendes per mitjà de les activitats específiques, orientades a tal efecte; de proporcionar un servei personalitzat al client i d'una activa participació en activitats de la comunitat.
- És responsable de la planificació, el pressupost, la implementació i l'avaluació de totes les accions de màrqueting local.
- És responsable de LSM de més d'un restaurant i col·labora directament amb el/la responsable McOpCo del mercat assignat.
- Realitza la recopilació dels formularis de campanyes nacionals, promocions i en remet un informe.
- Aprofita les visites als restaurants per visar l'estat i la ubicació del material promocional, proposant idees de millora si fos necessari.
- Pren en consideració les necessitats i prioritats de cada restaurant (adapta el seu horari a les necessitats dels restaurants, fins i tot els caps de setmana) a l'hora de fer la seva planificació mensual, que remet puntualment als restaurants, al consultor/a McOpCo i coordinador/a de LSM nacional abans de cada primer de mes, de manera que adapta la seva agenda de treball setmanal en forma paral·lela a la dels restaurants.
- Consolida i lliura cada semestre al Coordinador/a nacional el Pla de LSM i el Dossier de LSM en els terminis establerts.
- Supervisa la recepció i el perfecte estat del material a utilitzar en els llançaments de les campanyes promocionals així com la seva correcta ubicació, conforme a les recomanacions del Departament de Màrqueting a través del Llibre blau.
- Consolida la informació de les comandes de material d'aniversaris, Happy Meal, torcaboques, etc. dels restaurants del seu mercat, els revisa i en fa la companda per al total del mercat al proveïdor.
- Presta assessorament als hostes/esses i cerca oportunitats de negoci amb l'objectiu d'augmentar les vendes i GC's del seu mercat. Aquestes accions són supervisades pel coordinador/a de LSM Nacional que, juntament amb els consultors/ores McOpCo decideixen la possibilitat de dur-les a terme.
- Manté una comunicació fluida amb el coordinador/a d'LSM Nacional així com també amb la línia jeràrquica d'McOpCo al seu mercat, i col·labora activament en l'execució del Pla de l'LSM.
- S'involucra personalment en la formació dels hostes/esses dels restaurants.
- S'integra en l'equip del restaurant en els moments puntuals en què sigui necessari per volum de vendes col·laborar operacionalment.



- Participa proactivament en la promoció del restaurant en les obertures dels nous restaurants d'McOpCo, així com en la reobertura després d'una remodelació i altres esdeveniments.
- Visita els restaurants, en funció de les necessitats, un mínim de dues vegades al mes, i elabora periòdicament un breu resum on es detallin les incidències, els suggeriments, etc. que consideri.
- Revisa la senyalització contractada i cerca nous suports que potenciïn la visibilitat del restaurant i la marca.

2. Encarregat d'àrea: és el responsable de controlar que el personal d'equip desenvolupi correctament les seves tasques. Les seves funcions són les del personal d'equip i, a més:

- Atenció al client.
- Utilitzar les destreses de relacions humanes bàsiques de comunicació, seguiment i tracte amb els empleats.
- Comprovar les recepcions de producte amb els albarans, controlar les condicions en què arriba el producte (temperatura, bon estat visual, etc.).
- Realitzar i complir els programes de control intern i d'auditoria de qualitat.
- Vetlar per la prevenció de riscos laborals en obertures, tancaments, manteniment, descàrregues i en general durant tot el torn.
- Vetlar pel bon estat de la maquinària i els equipaments.
- Comprovar el lliurament dels dipòsits bancaris i canvi de moneda l'empresa de recollida d'efectiu.
- Complir i vetlar pel compliment dels procediments operacionals durant el torn.
- Revisar la caducitat primària i secundària, així com la rotació del producte.
- Vetlar pel correcte ordre al restaurant.
- Comunicar a l'encarregat de torn qualsevol incidència que tingui lloc al restaurant.
- Control de l'àrea assignada en l'àmbit de personal, producte i maquinària, menjar dels empleats, rentada de mans i canvis de draps, etc.
- Donar suport en l'entrenament del personal en general.
- Qualsevol altra funció que li encarreguin els seus superiors.

3. Encarregat de torn: és el responsable de controlar el correcte desenvolupament de les funcions pròpies del grup professional 1, de les tasques anteriors i, a més:

- Parlar freqüentment amb els clients per a així mesurar i millorar la satisfacció que obtenen cada vegada que vénen al restaurant.
- Utilitzar les destreses de relacions humanes bàsiques, de comunicació, de seguiment, i en el tracte dels empleats com si fossin els mateixos clients.
- Encarregar-se dels torns d'obertura i tancament.
- Mantenir els estàndards crítics per als períodes de conservació, servei ràpid i qualitat dels productes crus i acabats, netedat i higiene.
- Controlar els costos de personal, els residus, els diners i els rendiments durant el torn.
- Conèixer totes les regles, les lleis laborals i els procediments de seguretat idonis.
- Durant el torn, fer el seguiment dels procediments que donen suport a les promocions.
- Encarregar-se de les queixes del client.
- Supervisar els lliuraments del producte cru.
- Preparar el personal, la maquinària i el producte per al torn.
- Entrenar la gent en tots els seus llocs de treball.
- Usar les guies de treball per verificar el desenvolupament de les tasques dels empleats i donar feedback a l'empleat i a l'equip de gerència.
- Completar la documentació diària assignada, incloent-hi els inventaris, els fulls de caixa, el recompte dels calaixos de les registradores i reunir els dipòsits.
- Poder desenvolupar totes les tasques dels empleats, incloent-hi la de manteniment i altres tasques que se li encomanin.
- Durant el torn, fer el seguiment del manteniment de l'establiment.
- Realitzar diàriament les revisions bàsiques de la maquinària i fer ajustos de temps i temperatura.



- Fer complir les normes de prevenció de riscos laborals durant el torn.
- Complir, verificar, i fer seguiment del control intern i les auditories de qualitat.
- Aplicar la guia de col·locació d'empleats als seus llocs.

4. Segon assistent: és el responsable de les tasques anteriors i a més:

- Aconseguir els estàndards de qualitat, servei i neteja en tots els torns sense supervisió.
- Entrevistar i seleccionar treballadors i ajudar a entrenar els encarregats.
- Arxivar la documentació a tots els arxius dels empleats.
- Donar la seva opinió a les revisions de desenvolupament de les tasques dels empleats.
- Completar els inventaris setmanals i els informes estadístics (o variació).
- Registrar i preparar factures que siguin aprovades i de les quals es pugui fer el pagament.
- Mantenir el control sobre la seguretat i els arxius de seguretat.
- Utilitzar els procediments idonis de seguretat i verificació durant l'ús de dipòsits i del contingut de la caixa forta.
- Executar i mantenir el calendari d'activitats per als empleats, incloent-hi el tauler de notícies per als empleats.
- Ajustar les taules nivell de l'armari de manteniment calent d'aliments.
- Recollir informació i iniciar la reclamació de l'assegurança quan succeeixin incidents durant el torn.
- Calcular el nivell d'emmagatzematge del restaurant i ordenar els subministraments de menjar, paper i d'operació.
- Ajudar a pressupostar i controlar els articles assignats de la línia Pèrdues & Guanyos.
- Fer complir les normes de prevenció de riscos laborals durant el torn.
- Complir, verificar i fer el seguiment en el programa Control Intern i Auditoria de Qualitat.
- Aplicar la guia de col·locació dels empleats als seus llocs.

5. Primer assistent. És el responsable de les tasques anteriors i a més de:

- Obtenir el feedback del client sobre el servei i els motius de la seva opinió.
- Iniciar accions específiques per millorar constantment la satisfacció total del client.
- Avaluar els resultats dels objectius a curt i mitjà termini del restaurant.
- Realitzar i posar a la vista l'horari setmanal dels empleats.
- Dirigir l'entrenament dels empleats.
- Participar en el programa de recursos humans del restaurant.
- Mantenir els arxius del personal.
- Executar el pla de retenció del restaurant (ex.: calendari d'activitats, sessions de comunicació, etc.)
- Conduir les reunions dels empleats.
- Executar els programes de contractació dels empleats dins del restaurant.
- Ajudar a dirigir les revisions de rendiment dels empleats d'un amb un.
- Desenvolupar i implantar les comunicacions dins del restaurant de les promocions nacionals i de la cooperativa de franquiciats del sistema McDonald's.
- Completar i analitzar els informes del restaurant i formular plans d'acció correctius.
- Dirigir programes per a la conservació d'energia i recursos.



- Dirigir tota la maquinària del restaurant i el Programa de Manteniment Planificat.
- Conduir les reunions d'equips d'encarregats en el cas que el gerent del restaurant fos absent.
- Organitzar les activitats mensuals del restaurant per assolir els objectius del restaurant.
- Assistir el gerent del restaurant amb l'horari mensual de gerència.
- Vetlar pel compliment de la normativa laboral, en especial en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Entrenar els encarregats.
- Preparar i conduir les revisions d'acompliment de les tasques dels encarregats.
- Ajudar en l'entrenament dels encarregats i els segons assistents.
- Ajudar en les revisions d'acompliment de les tasques dels encarregats.
- Donar la seva opinió en les revisions d'acompliment de les tasques del segon assistent.
- Executar activitats assignades per augmentar les vendes.
- Projectar la previsió de Pèrdues i Guanys (P&G) inicial del mes; ajudar en el control de tots els articles de la línia. Ser responsable de tots els articles designats de la línia (P&G).
- Amb l'ajuda del gerent del restaurant, ajustar els P&G mensuals i determinar les oportunitats de millora de resultats.
- Realitzar els inventaris mensuals i els informes estadístics de variació.

En aquells supòsits que, per necessitats del negoci, ja sigui per presumible canvi d'estatus al restaurant, ja sigui per un baix volum de vendes, aquesta especialitat pot ser la màxima responsable del restaurant.

6. Gerent del restaurant. És el responsable de les tasques anteriors i a més de:

- Assegurar el nivell de satisfacció del client.
- Millorar la qualitat, el servei i la netedat, les vendes i els resultats del restaurant.
- Mantenir els articles controlables de la línia P&G dins del pressupost, i ajustar P&G mensual.
- Complir les lleis laborals d'aplicació, en especial en matèria de prevenció de riscos laborals, igualtat d'oportunitats en el treball, assetjament sexual, normes de personal del sistema McDonald's procediment de seguretat de tots els empleats.
- Supervisar l'entrenament, avaluacions d'acompliment de les tasques, revisions de salaris i motivacions de tots els empleats del restaurant.
- Controlar el personal i mantenir-ne la motivació.
- Supervisar l'aplicació de procediments i productes nous al restaurant.
- Dirigir l'inventari de l'actiu fix.
- Administrar els procediments de beneficis per a empleats i les nòmines de pagament al restaurant, incloent-hi el fet d'informar a les oficines.
- Completar els horaris dels encarregats.
- Conduir les reunions d'equip, les enquestes d'opinió dels empleats i les sessions de comunicació.
- Supervisar les promocions del mercat i les comunicacions dins del restaurant de les promocions nacionals.
- Assegurar la verificació dels dipòsits.
- Definir l'àrea de comerç, els competidors importants i els generadors de tràfic, l'ús d'informació per augmentar el màxim de vendes.
- Assegurar que se segueixen tots els procediments en totes les reclamacions d'assegurances i que es fan a temps.
- Crear els objectius a llarg termini del restaurant i els plans d'acció per a qualitat, servei i neteja, vendes, guanys i desenvolupament de personal.



ANNEX II
TAULES SALARIALS

TAULA SALARIAL VIGENT DES DEL 01.04.2014 AL 31.03.2015

NÚM.	CLAU CATEGORIA	501		502		503		504		601	
PAGUES	NOM CATEGORIA	GERENT RESTAURANT		PRIMER ASSISTENT		SEGON ASSISTENT		ENCARREGAT DE TORN		ENCARREGAT D'ÀREA	
PERÍODE	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	
14	SALARI BASE	1.532,03	21.448,42	1.532,03	21.448,42	1.424,75	19.946,50	1.317,91	18.450,74	1.226,32	17.168,48
14	PLUS ACTIVITAT VOLUNTARI	909,82	12.737,48	398,84	5.583,76	222,20	3.110,80	137,63	1.926,82	67,93	951,02
TOTALS	2.441,85	34.185,90	1.930,87	27.032,18	1.646,95	23.057,30	1.455,54	20.377,56	1.294,25	18.119,50	
12	PLUS TRANSPORT	30,00	360,00	30,00	360,00	30,00	360,00	30,00	360,00	30,00	360,00
TOTAL	2.471,85	34.545,90	1.960,87	27.392,18	1.676,95	23.417,30	1.485,54	20.737,56	1.324,25	18.479,50	

TAULA SALARIAL VIGENT DES DEL 01.04.2014 AL 31.03.2015

NÚM.	CLAU CATEGORIA	604		729		609		603		613			
PAGUES	NOM CATEGORIA	PERSONAL EQUIP F/T		P. EQUIPO ENTRENADOR F/T		HOSTE/ESSA		MANTENIMENT I SER. TÈCN		SECRETARI/ÀRIA RESTAURANT		COORDINADOR/A LSM	
PERÍODE	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	
14	SALARI BASE	1.156,02	16.184,28	1.156,02	16.184,28	1.226,32	17.168,48	1.226,32	17.168,48	1.156,02	16.184,28	1.226,32	17.168,48
14	P L U S ACTIVITAT VOLUNTARI	67,93	951,02	108,15	1.514,10								
14	P L U S ENTRENADOR	45,96	643,43										



TOTALS	1.156,02	16.184,28	1.201,98	16.827,71	1.226,32	17.168,48	1.294,25	18.119,50	1.156,02	16.184,28	1.334,47	18.682,58	
12	P L U S TRANSPORT	30,00	360,00	30,00	360,00	30,00	360,00	30,00	360,00	30,00	360,00	30,00	360,00
Total	1.186,02	16.544,28	1.231,98	17.187,71	1.256,32	17.528,48	1.324,25	18.479,50	1.186,02	16.544,28	1.364,47	19.042,58	

TAULA SALARIAL VIGENT DES DEL 01.04.2015 AL 31.03.2016											
NÚM.	CLAU CATEGORIA	501		502		503		504		601	
PAGUES	NOM CATEGORIA	GERENT RESTAURANT		PRIMER ASSISTENT		SEGON ASSISTENT		ENCARREGAT DE TORN		ENCARREGAT D'ÀREA	
PERÍODE	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	
14	SALARI BASE	1.539,69	21.555,66	1.539,69	21.555,66	1.431,87	20.046,23	1.324,50	18.542,99	1.232,45	17.254,32
14	PLUS ACTIVITAT VOLUNTARI	909,82	12.737,48	398,84	5.583,76	222,20	3.110,80	137,63	1.926,82	67,93	951,02
TOTALS	2.449,51	34.293,14	1.938,53	27.139,42	1.654,07	23.157,03	1.462,13	20.469,81	1.300,38	18.205,34	
12	PLUS TRANSPORT	30,15	361,80	30,15	361,80	30,15	361,80	30,15	361,80	30,15	361,80
TOTAL	2.479,66	34.654,94	1.968,68	27.501,22	1.684,22	23.518,83	1.492,28	20.831,61	1.330,53	18.567,14	

TAULA SALARIAL VIGENT DES DEL 01.04.2015 AL 31.03.2016													
NÚM.	CLAU CATEGORIA	604		729		609		603		613			
PAGUES	NOM CATEGORIA	PERSONAL EQUIP F/T		P. EQUIPO ENTRENADOR F/T		HOSTE/ESSA		MANTENIMENT I SER. TEC.		SECRETARI/ÀRIA RESTAURANT		COORDINADOR/A LSM	
PERÍODE	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	
14	SALARI BASE	1.161,80	16.265,20	1.161,80	16.265,20	1.232,45	17.254,32	1.232,45	17.254,32	1.161,80	16.265,20	1.232,45	17.254,32
	P L U S ACTIVITAT												



14	VOLUNTARI	67,93	951,02	108,15	1.514,10								
14	P L U S ENTRENADOR	46,19	646,65										
TOTALS	1.161,80	16.265,20	1.207,99	16.911,85	1.232,45	17.254,32	1.300,38	18.205,34	1.161,80	16.265,20	1.340,60	18.768,42	
12	P L U S TRANSPORT	30,15	361,80	30,15	361,80	30,15	361,80	30,15	361,80	30,15	361,80	30,15	361,80
Total	1.191,95	16.627,00	1.238,14	17.273,65	1.262,60	17.616,12	1.330,53	18.567,14	1.191,95	16.627,00	1.370,75	19.130,22	



ANNEX III - BEQUES

Els requisits per optar a la sol·licitud de beques són:

a) És imprescindible dur 6 mesos com a mínim treballant a McDonald's, per poder optar a alguna beca.

b) És requisit imprescindible haver aprovat si més no un 50 % de les assignatures matriculades.

c) Revisió de rendiment:

EXCEPCIONAL..... 5 PUNTS
RELLEVANT..... 3 PUNTS
NECESSITA MILLORAR..... 1 PUNT

d) Nivell d'estudis:

CARRERA UNIVERSITÀRIA 3 PUNTS
GRAU MITJÀ..... 2 PUNTS
ALTRES ESTUDIS RECONEGUTS 1 PUNT

e) Qualificació del curs acabat:

CURS APROVAT..... 5 PUNTS
CURS AMB ASSIGNATURES PENDENTS S'aplicarà el percentatge corresponent al nombre d'assignatures aprovades sobre les matriculades.

f) Disponibilitat:

DISPONIBILITAT TOTAL..... 5 PUNTS
DISPONIBILITAT LIMITADA 3 PUNTS
CAP DE SETMANA..... 1 PUNT

Les sol·licituds per accedir a les beques es cursaran el mes d'octubre i es lliuraran al gerent i als membres del Comitè abans del dia 31 d'octubre. Seran atorgades el mes de desembre.

El Comitè de Valoració estarà constituït pels representants dels treballadors i el gerent del Restaurant, que valoraran a tota hora els requisits necessaris per obtenir les beques.

Les beques que corresponen per restaurant seran les següents:

- Restaurants de més de cinquanta treballadors: 4 beques
- Restaurants de més de trenta-cinc treballadors: 3 beques
- Restaurants de fins a 35 treballadors: 2 beques

La mitjana es calcularà en funció de la plantilla mitjana en els mesos de gener i febrer de l'any en curs.

L'import de la beca serà de 180 € per als anys 2014 i 2015.

ANNEX IV - BONIFICACIONS PER PRODUCTIVITAT (PDS)

Les bonificacions per productivitat tindran diferent règim, segons els grups professionals que corresponguin de la forma següent:

1. Grup professional 1. Segons la qualificació obtinguda, l'empleat/ada rebrà una bonificació calculada en forma d'un tant per cent sobre el seu salari base més el plus d'activitat voluntari:

4. EXCEPCIONAL Entre 3,00 % i 3,75 %

3. RELLEVANT Entre 1,75 % i 2,25 %

2. NECESSITA MILLORAR Entre 0,50 % i 1,50 %

1. INSUFICIENT 0%

Aquesta taula té la condició de provisional fins que el grup de treball interdepartamental de PDS de la Companyia defineixi les unificades a escala nacional.

2. Grup professional 2. Segons la qualificació obtinguda, el treballador/a rebrà una bonificació calculada en forma d'un tant per cent sobre el seu salari base més el plus d'activitat voluntari:

4. EXCEPCIONAL Entre el 6 % i el 8 %

3. RELLEVANT Entre el 2 % i el 5 %

2. NECESSITA MILLORAR Entre el 0 % i l'1 %

1. INSUFICIENT 0 %

La posició de gerent de restaurant queda expressament exclosa de la percepció de la retribució associada al sistema PDS, perquè aquesta posició té un bo específic lligat a aquesta valoració del seu rendiment.



ANNEX V. POLÍTICA DE MENJARS

Per determinar la quantitat de productes a consumir per empleat/ada i dia es tindrà en compte la quantitat d'hores treballades i els descansos que aquestes generen -segons aquest Conveni-, així com les característiques dels productes, tant per producció, com per disponibilitat o pertinença a les diferents plataformes.

- Per a les jornades de treball sense descans, cada empleat/ada disposarà de 3 productes, a consumir una vegada finalitzada la jornada.
- Per a les que generen 15 minuts de descans, els empleats/ades disposaran de 3 productes, a consumir durant el temps de descans.
- Per a les que generen 20 minuts de descans, els empleats/ades disposaran de 4 productes, a consumir durant el temps de descans.
- Finalment, per als descansos de 30 minuts, els productes disponibles seran 5, a consumir en el temps de descans.

Per al comptar-los, tindrem en compte tots els productes individuals en venda segons la taula següent:

TIPUS DE PRODUCTE	Valoració
Hamburgueses	1
Hamburgueses McNílicas	2
Amanides Premium	2
Amanida petita	1
Complements	1
Gelats i postres	1
Gelats Premium (McFlurry i Waffer)	2
Patates	1
Begudes	1
Aigua	1

Notes:

- a) Es prendrà com a referència la mida petita a tots els productes.

- b) No es pot repetir més d'un producte de cada tipus.
- c) Dins dels complements, s'hi inclouen productes com les aletes, nuggets (de 6 unitats).
- d) Es consideraran hamburgueses totes aquelles que es trobin dins la plataforma de Menús i Happy Meal.

Els productes que queden exclosos dels menjars per a empleats són els següents (segons les particularitats de producte mix de cada restaurant hi podria haver matisos):

- Cervesa.
- Productes en test.
- Productes nous o promocionals el seu primer mes de venda al públic.
- Productes de producció en restaurant no immediata (iogurts, pizza melt...) de baixa venda, que podrien comprometre la disponibilitat envers els nostres clients.
- Productes que necessiten descongelació en restaurant no immediata (pastes...) de baixa venda, que podrien comprometre la disponibilitat envers els nostres clients.
- Productes amb caducitats curtes en restaurant (productes Vega Mayor...) i de baixa venda, que podrien comprometre la disponibilitat envers els nostres clients.
- Productes de McCafè i berenars.

