Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA
CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

14207 ***Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Family, Food and Fun, SL (codi de conveni 07100432012016)***

Antecedents

1. El dia 15 de juny de 2016, la representació de l'empresa Family, Food and Fun, SL, i la del seu personal acordà i subscriví el text del Conveni col·lectiu de treball.

2. El dia 15 de juny, el senyor José Luis Pascual Ripoll, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni 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 2/2015, de 23 d'octubre.

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 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Family, Food and Fun, SL, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i 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. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

Palma, 10 de novembre de 2016

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral
Isabel Castro Fernández
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria
(BOIB 105/2015)

CONVENI COL·LECTIU PER Family, Food & Fun, SL, ILLES BALEARS

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

ÍNDEX

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article P. Declaració de principis

Article 1. Parts negociadores, àmbit funcional i àmbit personal

Article 1.1. Parts negociadores

Article 1.2. Àmbit funcional i àmbit personal

Article 2. Àmbit territorial

Article 3. Àmbit temporal

Article 4. Pròrroga

Article 5. Vinculació a la totalitat

Article 6. Compensació i absorció

Article 7. Condicions més beneficioses

Article 8. Publicitat del Conveni

CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 9. Organització del treball

Article 10. Classificació professional

Article 11. Polivalència funcional

Article 12. Mobilitat funcional

Article 13. Ascensos

Article 14. Vestuari

CAPÍTOL III. TEMPS DE TREBALL I DESCANSOS

Article 15. Jornada laboral

Article 16. Descans setmanal

Article 17. Vacances

Article 18. Dies de festa anuals

Article 19. Permisos retribuïts

Article 20. Permisos no retribuïts

Article 21. Excedències

Article 22. Tancament temporal

CAPÍTOL IV. RETRIBUCIONS

Article 23. Salari base

Article 24. Nocturnitat

Article 25. Plus de prolongació de jornada

Article 26. Gratificacions extraordinàries

Article 27. Augment salarial

Article 28. Plus de Transport

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

Article 29. Plus de Personal Entrenador

CAPÍTOL V. CONTRACTACIÓ

Article 30. Normes comunes de contractació

Article 31. Període probatori

Article 32. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Article 33. Contracte a temps parcial

Article 34. Contracte per temps indefinit de fixos-discontinus

Article 35. Preavís en cas d'extinció del contracte de treball

CAPÍTOL VI. BENEFICIS SOCIALS

Article 36. Foment de la igualtat d'oportunitats i de la conciliació entre la vida personal i laboral

Article 37. Assegurança d'accident

Article 38. Incapacitat temporal

Article 39. Programa de beques

Article 40. Bonificacions per productivitat (PDS)

Article 41. Menjar

Article 42. Salut laboral

CAPÍTOL VII. REPRESENTACIÓ UNITÀRIA I SINDICAL

Article 43. Drets de representació col·lectiva

Article 44. Absències del treball per funcions de representació del personal

Article 45. Acumulació d'hores de representació del personal

Article 46. Delegat sindical

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

Article 47. Acció sindical

Article 48. Quota sindical

CAPÍTOL VIII. RÈGIM DISCIPLINARI

Article 49. Faltes i sancions dels treballadors i treballadores

Article 50. Graduació de les faltes

Article 51. Procediment sancionador

Article 52. Faltes lleus

Article 53. Faltes greus

Article 54. Faltes molt greus

Article 55. Classes de sancions

Article 56. Prescripció

CAPÍTOL IX. ASPECTES FORMALS

Article 57. Constitució de la Comissió Paritària

Article 58. Funcions de la Comissió Paritària

Article 59. Funcionament de la Comissió Paritària

Article 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

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

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 que se n'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, i declaren que el present text articulat està negociat per a la seva aplicació sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol cita referida a persones (treballadors, categories professionals, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera), fugen a tota hora i en qualsevol cas d'afavorir un llenguatge sexista i utilitzen 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 i assumeixen d'aquesta manera el que s'estableix en la referida Llei d'Igualtat en l'article 14, apartat 11, en aquesta matèria.

Article 1. Parts negociadores, àmbit funcional i àmbit personal

Article 1.1. Parts negociadores

El Conveni col·lectiu present ha estat negociat i subscrit per la representació de l'empresa **Family, Food & Fun SL**, i la representació legal del personal de l'empresa **Family, Food & Fun SL**. Ambdues parts es reconeixen com a interlocutors vàlids a efectes del disposat a l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors.

Article 1.2. Àmbit funcional i àmbit personal

El present Conveni afecta i obliga a l'Empresa **Family, Food & Fun SL**, i a tots els empleats que treballin en el centre de treball signant –restaurant d'Inca–. S'entenen com a compresos dins del concepte d'empleats tots aquells que no estan expressament exclosos per l'article 1, apartat 3, de l'Estatut dels treballadors.

Article 2. Àmbit territorial

L'àmbit d'aplicació del present Conveni se circumscriu a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article 3. Àmbit temporal

El Conveni entrarà en vigor a partir de la data de la seva firma per la Comissió Negociadora, l'1 d'abril de 2016 i estarà vigent fins al 31 de març de 2019, tot això sense perjudici de la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB).

El pagament de retards retributius derivats de l'aplicació del present Conveni haurà d'estar regularitzat dins dels dos mesos següents al de la seva publicació en el BOIB.

Article 4. Pròrroga

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

El present Conveni es prorrogarà anualment en arribar al seu venciment, tret que fos denunciat expressament per qualsevol de les seves parts signants.

L'esmentada denúncia serà necessàriament efectuada per escrit, amb dos mesos d'antelació, almenys, a la data del seu venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues i es dirigirà a la resta de signants i a l'autoritat laboral.

Denunciat el Conveni col·lectiu, i fins que no s'aprovi i entri en vigor un de nou, romandrà vigent el present, tant en les seves 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·lés 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 assolissin un acord, la clàusula anul·lada es tindrà per no posada.

Article 6. Compensació i absorció

Absolutament totes les condicions econòmiques establertes en aquest Conveni considerades en el seu conjunt, i en còmput anual compensaran i absorbiran totes les existents, qualsevol que sigui la seva classe, naturalesa o 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 7. Condicions més beneficioses

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

Article 8. Publicitat del Conveni

Els centres de treball afectats pel present Conveni tindran a disposició de tots els empleats un exemplar complet del text convencional i de les resolucions interpretadores que dicti la Comissió Paritària.

Capítol II

Organització del Treball

Article 9. 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 el relacionat amb l'organització i racionalització del treball, en els termes previstos a l'article 64 del vigent Estatut dels treballadors.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

Article 10. Classificació professional

1. El sistema de classificació professional passa a tenir com a única referència el grup professional, desapareixent 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 u, anomenat de Personal d'Equip; i el grup dos, anomenat de Personal de Gerència.

3. La composició detallada d'ambdós grups professionals es recull com a ANNEX I del present Conveni.

Article 11. Polivalència funcional

1. Existirà polivalència funcional quan un treballador desempenyori un lloc de treball que comporti funcions i tasques pròpies de més d'un nivell dins del grup professional.

2. En l'àmbit del present Conveni, s'estableix la polivalència funcional dins del mateix grup professional.

En tals 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 12. Mobilitat funcional

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

1. La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com d'inferiors, no corresponents al grup professional, només serà possible si existeixen, 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.

2. 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 ocupi dins del grup professional. En tals supòsits seran d'aplicació les següents regles:

a) Quan un treballador realitzés 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, percebent a partir d'aquell moment el salari previst per al seu nivell d'origen.

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

c) En cas que la mobilitat funcional tingués la seva causa en la substitució d'un treballador amb reserva del seu lloc de treball, l'empresari, abans de l'acabament dels 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 seu mateix salari, 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, continués la prestació de serveis en el grup professional superior, es produirà la consolidació salarial citada en l'apartat b). En el supòsit que l'empresari no efectués l'oferiment referit, operarà la consolidació salarial de produir-se les circumstàncies de l'apartat b) anterior.

3. 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 i

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

conservarà el dret a la retribució d'origen i els drets derivats del seu lloc.

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

Article 13. Ascensos

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

Article 14. 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, pantalons, cinturó i gorra, o el que es fixi en cada moment, que quedaran en dipòsit de l'empleat amb l'obligació de conservar-los en bon estat, utilitzar-los únicament durant la jornada laboral, i tornar-los complets, en el seu cas, a l'Empresa a l'acabament del seu contracte.

b) Personal de gerència. Tindrà tres uniformes compostos per camisa, pantalons o faldilla, i corbata o llaç, jaqueta o jersei, que en cada moment designi l'Empresa.

Capítol III

Temps de treball i descansos

Article 15. 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 d'ell 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-centes 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 de treball efectiu els següents temps de descans:

- 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 realitzar 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, no podent dividir-se 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.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

2. Jornada a temps parcial

Es considerarà jornada a temps parcial, aquella en la que 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, tret que per necessitats organitzatives o productives no pugui ser-ho, en el cas del qual 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 podran 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 prou antelació quina serà la distribució de la seva jornada setmanalment. S'indicaran en l'horari els dies i hores de treball assignats a cada empleat, tot això degudament notificat al Comitè d'Empresa o 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 hagués 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 bé posteriorment; però constituirà, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte es formalitzarà necessàriament per escrit.

b) 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.

c) El treballador haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de tres dies. Per a la qual cosa es considerarà vàlida la seva inclusió en el calendari fixat per a la distribució setmanal de la jornada irregular.

d) La realització d'hores complementàries haurà de respectar en tot cas els límits en matèria de jornada i descansos establerts en l'article 34, apartats 3 i 4; article 36, apartat 1, i article 37 de l'Estatut dels treballadors.

e) Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, als contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'Empresa podrà, en qualsevol moment, oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el número de la qual no podrà superar **el 30 per 100 de les hores o0,35rdinàries objecte del contracte**. La negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constituirà conducta laboral digna de sanció.

3. Calendari Laboral.

Atesa l'especial activitat de l'Empresa, se suprimeix el calendari laboral anual, excepte en els que es refereix al calendari de vacances. El calendari laboral anual queda substituït pels calendaris horaris setmanals d'acord amb el procediment subsegüent:

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

- El calendari serà elaborat per la gerència del Restaurant i s'exposarà en el tauler d'anuncis i en el sistema informàtic de comunicació interna existent entre Empresa i empleats del que es disposi en aquell moment, amb un antelació mínima de set dies abans de l'inici de cada setmana natural.

- El calendari setmanal es firmarà almenys per 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 16. Descans setmanal

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

Del descans setmanal establert podrà gaudir-se de forma no consecutiva, sempre que existeixi pacte exprés en aquest sentit entre l'Empresa i els representants legals dels treballadors o, en el seu defecte, la majoria dels afectats; pacte que, en tot cas, haurà de respectar el que s'estableix amb caràcter de dret necessari en la llei. En cas de desacord en la forma de l'eventual pacte, es gaudirà de manera consecutiva.

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

Queda facultada la Comissió Paritària per 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 dissabtes i diumenges. S'establirà un torn rotatiu en cas que no puguin gaudir-ne simultàniament tots els que es trobin en aquesta circumstància. No serà procedent l'esmentada preferència quan per la seva aplicació es modifiquessin situacions personals consolidades. L'esmentada preferència cessarà quan desapareguin les circumstàncies que la van motivar.

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

Article 17. 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 (1 de juny al 30 de setembre, ambdós inclusivament)

- Campanya Nadal-Reis (1 de desembre a 7 de gener, ambdós inclusivament)

La durada total de les vacances serà de 35 dies naturals. Les vacances es gaudiran dins de l'any natural. S'iniciaran els períodes de descans en dilluns i finalitzaran en diumenge.

Queda total i absolutament prohibida la remuneració o compensació en metàl·lic dels dies de vacances no gaudits. Aquesta norma no serà aplicable al personal amb contractes eventuals o de durada

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

determinada, els quals gaudiran de les seves vacances en haver finalitzat, independentment de l'any a què correspongui el seu 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 en el tauler d'anuncis del personal.

A tal 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 part, els treballadors proposaran a la gerència, mitjançant la inclusió en el quadrant establert a l'efecte, els dies a divertir-se en els esmentats períodes. Si coincidissin diverses peticions en un mateix període no sent possible per al Restaurant la seva concessió, 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 a l'article 48.4 i 48.7 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural que corresponguin.

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 el treballador gaudir-les, 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 18. Dies de festa anuals

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

No cap compensació de dies festius en els casos que el seu no gaudi pel treballador es degui a la suspensió del contracte de treball amb motiu d'IT, maternitat, paternitat, risc per embaràs o lactància i suspensions d'ocupació i sou.

2. Si no s'haguessin gaudit els 14 dies festius, el període de descans d'aquests, incrementat amb els dies lliures setmanals corresponents, es xifrarà en 15. Però si s'haguessin gaudit sol algun dels 14 dies festius, el número total dels dies de descans compensatori equivaldrà al dels dies no gaudits, incrementats en la part proporcional dels de descans setmanal que, en el seu cas, corresponguin.

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

Article 19. Permisos retribuïts

El treballador, 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 que convisqui amb el treballador. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte fora de l'illa on estigués 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 prendre'l.

c) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.

d) Un dia per trasllat del domicili habitual.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

e) Un dia per matrimoni de fill, pare o mare, o germà del treballador. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte fora de l'illa on estigués 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 capacitació bàsica de lectura, escriptura i càlcul, l'empresari procurarà l'adequació de la jornada laboral del treballador matriculat en els esmentats cursos, sense cap tramitació d'expedient administratiu per facilitar l'assistència, o si això no fos possible, concedir una llicència de tres hores setmanals, llicència que no es podrà sol·licitar en empreses de menys de deu treballadors, ni durant els períodes de més volum de treball. Com a màxim ho podrà sol·licitar simultàniament un treballador per cada departament.

h) Per realitzar funcions de representació del personal en els termes establerts en aquest Conveni.

i) Un dia a l'any per atendre personalment assumptes propis, que es fixarà de comú acord amb l'empresari als efectes 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 que el seu període d'ocupació anual sigui igual o superior a sis mesos.

L'Empresa podrà denegar el permís a tal llicència en el període comprès entre l'1 de juliol i el 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 un permís retribuït per assistir a consultes de metges especialistes quan sigui per prescripció de facultatiu de la Seguretat Social. Aquest permís no podrà superar més de dotze hores a l'any o 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 a 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 tingui a la seva cura directa a un menor de dotze 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, una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Igual dret tindrà 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 de valer-se per si mateix, i que no desenvolupi 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 d'almenys la meitat de la durada d'aquella per a la cura, durant l'hospitalització i 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 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 contemplada en els dos apartats anteriors correspondrà, prèvia comunicació a l'Empresa, al treballador, dins de la

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

seva jornada habitual. No obstant això, si un treballador sol·licités la concreció horària en coincidir en la mateixa franja elegida prèviament per un altre treballador del mateix grup professional per les causes establertes en aquest article i, per necessitats organitzatives i productives, en quedar sobredimensionada la plantilla per atendre les necessitats del servei a l'esmentada franja horària o, a la inversa, si es produís 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:

1) Tindrà preferència per seguir mantenint la seva concreció horària el treballador que ho hagi sol·licitat anteriorment.

2) El treballador que sol·liciti una concreció horària coincident en tot o en part amb la d'un altre/s treballador/s que ja gaudeixi 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 en el mateix centre de treball.

3) 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 contemplades en el present apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'Empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'Empresa.

Article 20. Permisos no retribuïts

En els supòsits previstos en els apartats b) i i) de l'article anterior, el treballador podrà optar per ampliar el temps de permís, excloent-se els dies per desplaçament, fins al doble del fixat inicialment, i per a això avisarà 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 21. Excedències

1. El règim jurídic de les excedències serà el que s'estableix 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 a aquell en el qual aquella es formuli.

3. Quan el treballador en situació d'excedència sol·liciti el reingrés en l'Empresa, ho haurà de comunicar a aquesta per 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·licités la reincorporació anteriorment a l'acabament del període d'excedència concedit, l'Empresa no estarà obligada a reincorporar-lo.

Article 22. Tancament temporal

En el cas que es produeixin reformes als establiments de l'Empresa que faci necessari el tancament temporal al públic, l'Empresa optarà entre suspendre els contractes de treball dels empleats, donar

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

vacances o traslladar els empleats a altres centres de treball durant el temps que durin les obres o reformes.

Capítol IV

Retribucions

Article 23. Salari base

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

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

Article 24. Nocturnitat

De conformitat amb el que estableix l'article 36 de l'Estatut dels treballadors, la nocturnitat es defineix com el període de treball comprès entre les 22.00 hores i les 06.00 hores.

La retribució de la nocturnitat compresa entre les 22.00 hores i les 24.00 hores està inclosa en la retribució pactada, en considerar que forma part de la mateixa naturalesa d'aquest treball.

Les hores nocturnes compreses entre les 24.00 hores i les 06.00 hores tindran una retribució específica incrementada amb el 20 % del salari base/hora del treballador.

A més, com a millora, les hores compreses entre les 06.00 i les 07.00 tindran el mateix increment que les hores nocturnes.

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, així com tampoc no formaran part del mòdul per al càlcul de les hores extraordinàries, ni per al pagament de dies festius i vacances, tret que expressament es digui el contrari en la matèria que es tracti.

Es fa constar expressament que el personal de Gerència dels Restaurants tenen un treball nocturn per la seva pròpia naturalesa, i per tant tal concepte està inclòs dins del salari global assignat a les taules del present Conveni.

Article 25. Plus de prolongació de jornada

El personal de Gerència que realitzi el torn nocturn d'extensió horària percebrà **0,35 euros** (trenta-cinc cèntims d'euro) bruts per hora nocturna treballada, en concepte de Plus de prolongació de jornada. El Plus esmentat s'abonarà només al personal de Gerència en les hores que treballi entre les 24.00 de la nit i les 07.00 del matí. En cas que es treballi 5 o més hores entre les 24.00 de la nit i les 07.00 del matí l'esmentat Plus serà de **5,00 (cinc)** euros bruts.

Article 26. Gratificacions extraordinàries

Els treballadors afectats pel present Conveni percebran dues gratificacions extraordinàries equivalents cada una d'elles a una mensualitat del salari base més el complement per antiguitat, en el seu cas. El Plus de Transport no serà abonat en les esmentades gratificacions. Les referides gratificacions seran satisfetes, una el dia 31 de juliol, podent abonar-se conjuntament amb la mensualitat del mateix

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

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, percebran el seu 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 al cessament o interrupció de la relació laboral.

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

Les gratificacions extraordinàries, es podran adobar prorratejades juntament 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, en el seu defecte, amb els mateixos treballadors.

Article 27. Augment salarial

Per al període de l'1 d'abril de 2016 a 31 de març de 2017 s'aplicarà un increment salarial de l'1 %, aplicat sobre el Salari Base, Plus de Transport i Plus Entrenador.

Per al període 1 d'abril 2017 a 31 de març 2018, s'aplicarà un increment salarial del 0,8 %, aplicat sobre el Salari Base, Plus de Transport i Plus Entrenador.

Per al període 1 d'abril 2018 a 31 de març 2019, s'aplicarà un increment salarial de l'1 %, aplicat sobre el Salari Base, Plus de Transport i Plus Entrenador.

Article 28. Plus de Transport

Tots els treballadors en 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 diversos i complexos factors que afecten el sector, per la qual cosa la valoració realitzada es refereix a una estimació total anual.

El Plus esmentat es percebrà en dotze mensualitats, tret d'aquells treballadors que prestin els seus serveis en un període inferior. En aquest el cas ho 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 vinguessin percebent un import superior al que ara s'estableix els serà respectat en la seva totalitat. Es crearà per a això un Plus de Transport Consolidat que ascendirà a 66,60 euros bruts mes, el qual queda congelat en la quantia esmentada.

Tant el Plus de Transport com el Plus de Transport Consolidat es percebrà pel dia efectiu de treball.

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 a les taules incloses a l'ANNEX II. Es pagarà per hora de treball efectiu.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

Capítol V

Contractació, plantilles, mobilitat i ascensos

Article 30. Normes comunes de contractació

Seran d'aplicació les següents normes comunes de contractació:

1. Firma i registre del contracte de treball. Els contractes de treball que s'hagin de celebrar per escrit i, en el seu cas, les pròrrogues que les parts acordin, es registraran 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 firma, així com també 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.

L'Empresa lliurarà 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. L'esmentada còpia bàsica contindrà les dades que estableix l'article 8.4 de l'Estatut dels treballadors i es notificaran les pròrrogues dels contractes, en el seu cas.

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

La Comissió Paritària del Conveni adaptarà el text del present apartat si es produïssin canvis normatius en el registre i remissió de contractes a l'Oficina pública d'Ocupació.

2. Concurrència deslleial. El treballador queda obligat a no fer concurrència en l'activitat de l'Empresa i a no col·laborar amb els qui se la facin, per la qual cosa no podrà realitzar serveis professionals complementaris pertanyents a la branca industrial de l'Empresa, tant sigui per compte d'altri com a pròpia, incorrent altrament en concurrència deslleial, tret que existeixi autorització expressa de l'Empresa.

3. Treballadors estrangers extracomunitaris. Per aplicació del disposat a Reial decret 557/2011, de 20 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, després de la seva reforma per Llei orgànica 2/2009, en cas de tractar-se de sol·licitud de renovació de permís de treball d'un treballador estranger extracomunitari presentada en termini, el rebut de la sol·licitud expedit per l'Administració pública corresponent prorroga la validesa del permís i assorteix els seus 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 als contractes de treball subjectes a una relació laboral comuna per temps indefinit, fixa, o fixa discontínua o de durada temporal o determinada haurà de subscriure's per escrit i amb subjecció als límits de durada establerts en el V ALEH.

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 a l'article 15.1 b), de l'Estatut dels treballadors, que se celebrin en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni podran tenir una durada màxima de nou mesos d'aquí a un període de dotze mesos.

2. Quan se celebri aquesta modalitat contractual amb un mateix treballador, en més d'una ocasió dins del període citat de divuit mesos, la durada acumulada dels diferents contractes no podrà superar, en cap cas, els dotze mesos.

3. Als efectes previstos en els dos apartats anteriors, el període de divuit mesos es computarà a partir de la primera data en què 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 divuit 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 subscrit 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 tals efectes s'entendrà per treballador a temps complet comparable un treballador amb el mateix tipus de contracte de treball, que tingui jornada a temps complet, presti serveis en la mateixa Empresa i centre de treball i que realitzi un treball idèntic o similar. Si a 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 contemplat en aquest article, conforme a l'article 12 de l'Estatut dels treballadors reformat per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, i per la normativa de desenvolupament vigent en cada moment.

At. 34. Contracte per temps indefinit de fixos-discontinus

La contractació de treballadors fixos discontinus es regirà pel regulat al present 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 tals treballs tindran la consideració de fixos de caràcter discontinu, de conformitat amb el disposat a l'article 16 de l'Estatut dels treballadors.

2. Crida dels treballadors.

Tots els treballadors fixos de caràcter discontinu hauran de ser cridats cada vegada que es vagin a dur a terme les activitats per a les quals van ser contractats.

S'estableixen les següents condicions de crida:

a) L'Empresa haurà de trucar al 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.

b) No obstant això, l'Empresa podrà retardar la crida fins a més enllà dels trenta dies establerts en el paràgraf anterior, sempre i quan 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 que 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 realitzar la crida per escrit al treballador per a la seva incorporació en la data que correspongui, amb una antelació no inferior a set dies naturals.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

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, així com les vacances en les dates que la mateixa acordi o convingui.

Quan s'acumulin les festes al període de vacances per al seu gaudi en l'últim tram temporal del període d'ocupació, s'entendrà, als efectes d'una possible compensació en metàl·lic, que els dies gaudits 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 disposat a l'article 8.7 –paràgraf primer– del Text Articulat del XV Conveni col·lectiu Sectorial d'Hostaleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, per aplicació del previngut a l'article 15.8 *in fini* de l'Estatut dels treballadors, en requerir-lo i justificar-lo les peculiaritats de l'activitat de l'Empresa McDonald´s, els contractes subscrits sota la modalitat de fix discontinu, que no es repeteixin en dates certes, podran realitzar la jornada a temps parcial, tant per a hores al dia com per a dies a la setmana o al mes. Així mateix, cabrà la contractació fixa discontínua 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, on haurà de constar el nombre d'hores a deixar sota aquesta modalitat a temps parcial i el seu distribució. Amb els treballadors que ja tinguessin la condició contractual de fix discontinu aquesta realització s'haurà de pactar, en el seu cas, de comú acord per escrit.

Article 35. Preavís en cas d'extinció del contracte de treball

1. Els terminis de preavís 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 preavís 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 preavís incomplert. Per la seva part, l'empresari queda obligat a acusar recepció del preavís 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 obligat a notificar a l'altra el seu acabament 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 tal final 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 **Family, Food & Fun SL.**

Per a això, el Pla d'Igualtat contempla 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 i tindrà com a objectius principals els següents:

- Promoure la defensa i aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones. Es garantirà en l'àmbit laboral les mateixes oportunitats d'ingrés i desenvolupament professional a tots els nivells i s'avaluaran els seus possibles efectes.

- Aconseguir una representació equilibrada de la dona en l'àmbit de l'Empresa, en cada nivell i categoria professional.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

- Promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona a llocs de responsabilitat per contribuir a reduir desigualtats i desequilibris que, encara essent 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, per a la qual cosa s'establirà un protocol d'actuació.

- 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, així com 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 treballadors de **Family, Food & Fun SL**.

Article 37. Assegurança d'accident

L'empresa, respecte dels treballadors indefinits, vindrà 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 porti aparellada la pèrdua del lloc de treball. L'esmentada assegurança haurà de garantir al treballador, 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 l'empleat la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins al 100 % del seu salari i mentre el treballador romangui 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 i 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 i fins a un màxim de 12 mesos. Aquest complement no s'abonarà en els casos de treballadors pluriocupats que causin baixa per accident de treball o malaltia professional en l'altra/es empresa/es, ni en els casos en què l'accident s'hagués produït *in itinere* en l'esmentada/es empresa/es.

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 esmentades quantitats són a efectes fiscals quantitats brutes, per la qual cosa patiran en el seu cas les retencions fiscals que legalment s'estableixin.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

La regulació del programa de beques es troba establert a l'ANNEX III del present 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 el percebo de la seva retribució és 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 presentessin causes que segons el parer de l'Empresa així ho aconsellessin, sense que de cap manera el sistema de valoració de rendiment PDS pugui arribar a ser considerat com una condició més beneficiosa o dret adquirit dels treballadors. Tota la regulació relativa a l'aplicació d'aquest annex quedarà recollida en la política interna que a nivell nacional s'estableixi.

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

Article 41. Menjar

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

Article 42. Salut laboral

L'Empresa ha de garantir la seguretat i la salut dels seus treballadors adoptant 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 vetllar pel compliment de les mesures de prevenció, individuals o col·lectives, que en cada cas s'adoptin i col·laboraran perquè la planificació de formació en matèria preventiva pugui ser donada incloent la modalitat aprenentatge digital i utilitzant els equips de protecció individual en aquells casos on la protecció col·lectiva no sigui suficient per mitigar els riscos. És obligació per part dels treballadors comunicar qualsevol desperfecte 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 observarà 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 el disposat a 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

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

readaptar-los el 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 el disposat legalment, els treballadors tenen dret a participar en l'Empresa a través dels òrgans de representació regulats a l'Estatut dels treballadors, Llei orgànica de llibertat sindical, i en el present Conveni.

D'acord amb el que s'estableix en 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

Cadascun 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 la següent escala:

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, sempre amb preavís i posterior justificació.

De mutu acord entre l'Empresa i el representant legal dels treballadors cabrà l'ampliació dels permisos esmentats pels motius especificats en el paràgraf anterior. Les absències esmentades tindran 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 la deguda antelació, que en tot cas no serà inferior a quaranta-vuit hores, tret de casos de provada urgència.

En la comunicació de preavís haurà de figurar la motivació que justifiqui l'absència.

Article 45. Acumulació d'hores de representació del personal

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

El temps d'absència contemplat a 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 a l'Empresa, almenys amb quinze dies d'antelació al període d'acumulació que es tracti. S'expressarà clarament el nombre d'hores acumulades, sobre què treballador o treballadors es duu a efecte i a qui corresponen les hores esmentades. Es respectaran, en tot cas, els criteris de moderació d'absències citats a l'article anterior.

Article 46. Delegat sindical

En els centres de treball que expliquin amb les plantilles que s'indiquen a continuació i quan els sindicats de treballadors legalment implantats tinguin una afiliació superior a la que així mateix se cita, la representació del sindicat serà ostentada 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 posseir de dret a trobar-se representat mitjançant titularitat personal a qualsevol centre de treball ho haurà d'acreditar davant de l'Empresa de manera fefaent i aquesta reconeixerà tot seguit al delegat esmentat la seva condició de representant del sindicat a tots els efectes que procedeixin.

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 del 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, així com els seus 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 tals 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. Estaran obligats a guardar sigil professional en aquelles matèries en què procedeixi legalment.

d) Seran escoltats 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 sancions d'aquests últims.

e) Podran recaptar quotes als afiliats al sindicat, repartir propaganda i mantenir reunions amb ells, tot això fora de les hores efectives de treball.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

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 la representació del qual ostenti el delegat sindical, un tauler d'anuncis que s'haurà de situar dins del centre laboral i en lloc on es garanteixi, en la mesura possible, un adequat accés per a tots els treballadors.

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 a l'article 45 del present Conveni.

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

Article 47. Acció sindical

De conformitat al disposat a l'article novè de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, els qui ostentin càrrecs electius en l'àmbit autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran de dret a:

a) Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, podent establir-se, per acord, limitacions al seu gaudi en funció de les necessitats del procés productiu.

b) A 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, havent de reincorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.

c) A l'assistència i l'accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, 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 que mantinguin 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 negociadors, sempre que l'Empresa estigui afectada per la negociació.

Article 48. Quota sindical

A requeriment dels treballadors afiliats als sindicats legalment constituïts, l'Empresa descomptarà de la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en tal operació remetrà a l'Empresa un escrit en el qual expressarà amb claredat l'ordre de descompte, el sindicat al qual pertany, la quantia de quota, així com el número de compte corrent o d'estalvi i entitat a la qual hagi de ser transferida la corresponent quantitat. L'Empresa efectuarà les susdites detraccions de forma indefinida, tret d'indicació en contrari. L'Empresa lliurarà còpia de la transferència a la representació sindical si n'hi hagués.

Capítol VIII

Règim disciplinari

Article 49. Faltes i sancions dels treballadors

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

La direcció de l'Empresa podrà sancionar els incompliments laborals en què incorrin els, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen al present 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 es qualificarà com a lleu, greu o molt greu, atenent a la seva importància, transcendència o intencionalitat, així com al factor humà del treballador, les circumstàncies concurrents i la realitat social.

Article 51. Procediment sancionador

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador fent constar la data i els fets que la motiven, qui haurà d'acusar recepció o firmarà l'assabentat 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 en l'Empresa, si n'hi hagués, haurà de ser informada per la direcció de l'Empresa de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus. Els delegats sindicals en l'Empresa, si n'hi hagués, hauran de ser sentits per la direcció de l'Empresa amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o sanció a un treballador afiliat al Sindicat, sempre que tal 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, en el cas del qual serà qualificada com 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 retards no es derivin greus perjudicis per al treball o obligacions que l'Empresa li tingui encomanada, en el cas de les quals es qualificarà com a falta greu.

3. No comunicar a l'Empresa amb la celeritat més gran possible, el fet o motiu de l'absència al treball quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, tret que s'emprovi la impossibilitat d'haver-lo efectuat, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants de tal 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, en el cas del qual 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 dins de les dependències de l'Empresa, sempre que no siguin en presència del públic.

8. Portar la uniformitat o roba de treball exigida per l'Empresa de forma descurada.

9. La falta de poliment ocasional durant el servei.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

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; es considerarà com a tal la que provoqui retard en l'inici d'un servei al públic.

2. Faltar un o dos dies al treball durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada.

3. L'abandonament del treball o 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 deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar l'Empresa a efectes de retencions fiscals o 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, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués trencament manifest per al treball o se'n derivés 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 del corresponent establiment.

7. Simular la presència d'un altre treballador en fitxar o signar per ell.

8. Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.

9. Fer servir per a ús propi, articles, estris, i peces 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 fora d'ell, vestint uniforme de l'Empresa. Si les circumstàncies esmentades són reiterades podrà ser qualificada de falta molt greu, sempre que hagi existit advertència o sanció. El treballador que sota els efectes abans citats provoqui en hores de treball o a les instal·lacions de l'Empresa algun aldarull amb clients, empresari, directius o altres treballadors, la falta comesa en aquest supòsit 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 l'esmentada conducta no es derivi un especial perjudici per a l'Empresa o treballadors, en el cas de les quals es qualificarà com falta gaire greu.

13. No complir amb les instruccions de l'Empresa en matèria de servei, 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 hagi existit advertència o sanció.

14. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de Seguretat i Salut en el Treball, manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin d'aplicació al treball que es realitza o a l'activitat d'hostaleria; i, en particular la falta de col·laboració amb l'Empresa en els termes que estableix la normativa, perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

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 si, 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 hagi existit advertència o sanció.

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

17. La falta de lavabo i neteja, sempre que hagi existit advertència o sanció i sigui de tal índole que produeixi queixa justificada dels treballadors o del públic.

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

19. La utilització per part del treballador, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'Empresa, 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 esmentades 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. Frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o qualsevol una altra persona al servei de l'Empresa en 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, útils, 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, documents o dades reservades de l'Empresa, o revelar a persones estranyes el contingut d'aquests.

6. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu al respecte i consideració a l'empresari, persones delegades per aquest, així com 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 baralles i baralles amb els altres treballadors.

9. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador per no assistir al treball; així com, 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, incloent el mateix treballador, 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.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

11. La reincidència en falta greu o molt greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi d'aquí a un període de sis mesos des de la primera i hauria estat advertida o sancionada.

12. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti 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 duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant.

13. La persecució moral, assetjament sexual i per raó de sexe, així com el realitzat 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 a 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 d'ocupació i sou fins a dos dies

b) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

c) Per faltes molt greus:

a) Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies
b) Acomiadament disciplinari

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

a) Les de fins a dos dies de suspensió d'ocupació i sou, dos mesos a comptar des del següent de la data de la seva imposició.
b) Les de tres a quinze dies de suspensió d'ocupació i sou, quatre mesos.
c) Les de setze a seixanta dies de suspensió d'ocupació i sou, sis mesos.
En la comunicació escrita d'aquestes sancions l'Empresa haurà de fixar les dates de compliment de la suspensió d'ocupació i sou.

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

Article 56. Prescripció

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

Les faltes lleus prescriuran els deu dies, les greus als vint, i les molt greus als seixanta a partir de la data en què l'Empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

En els supòsits contemplats 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 computarà 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 del qual consistirà en la interpretació del negociat i firmat, davant de qüestions i conflictes plantejats a l'esmentada Comissió.

2. La Comissió estarà composta per dos membres, un en representació **Family, Food & Fun SL**, i un en representació del personal signant del present Conveni i es constituirà formalment dins dels tres mesos següents al dipòsit d'aquest Conveni.

3. El domicili es consigna en c/ Sencelles, 73-74, 07300 Inca o, en el seu defecte, al domicili social existent en cada moment de l'empresa **Family, Food & Fun SL**, o la que se subrogui legalment en els seus drets i obligacions laborals a efectes 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 que segueixen:

a. Interpretar la totalitat dels articles i clàusules del Conveni.

b. Actualitzar el contingut del present 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 susdites, ambdues representacions, a petició de qualsevol d'elles es reuniran amb la finalitat d'analitzar les conseqüències i repercussions que les esmentades reformes poguessin tenir en el contingut del Conveni col·lectiu, procedint, en el seu cas, a la seva adaptació, a fi de mantenir l'equilibri del conjunt existent anteriorment a les esmentades reformes.

c. Vigilar el compliment del pactat.

d. Fer el seguiment i, en el seu cas, 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

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

treball, de conformitat amb el disposat en 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 següents criteris:

a. Tret 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 poguessin acordar-se per part de la mateixa Comissió Paritària.

b. Les qüestions sobre les quals hagi d'entendre la Comissió Paritària es plantejaran per escrit per 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, tret que les parts, per unanimitat decideixin que, per raons d'urgència, resulta convenient que es dilucidi l'assumpte en un termini inferior, en el cas del qual 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.

d. S'acorda establir el següent procediment per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir durant el període de consultes per a la inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors:

I. Qualsevol de les parts podrà sotmetre les discrepàncies a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Si s'assolís un acord, s'aixecarà l'acta corresponent amb el resultat obtingut.

II. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagués assolit un acord, les parts hauran de recórrer al procediment establert per acord interprofessional d'àmbit autonòmic o estatal previst a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors, per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides, o a l'arbitratge voluntari.

III. De manera subsidiària als anteriors tràmits, i en darrer terme, les parts podran sol·licitar acudir a la Comissió Consultiva de Convenis col·lectius de les Illes Balears, creada pel Decret 51/2013, de 29 de desembre.

2. S'emportarà un registre de les actes de totes les reunions.

3. En allò no previst en el present Conveni respecte del funcionament de la seva Comissió Paritària aquesta podrà establir, previ acord unànime dels seus components, les normes sobre allò que consideri convenient per al millor acompliment 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.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

3. Respecte d'aquells assumptes i consultes plantejades per a la resolució d'una qüestió concreta, sense que aquesta tingui 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 i tot tant 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 la seva resolució.

4. Esgotades 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 el disposat en la Resolució de la Direcció General de Treball de data 24 de gener de 2005 per la que 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 d'Empresa i treballadors.

ANNEX I. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

a) Grup professional u, personal d'equip

Aquest grup estarà compost per tots els empleats 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, això és del grup professional de gerència.

Dins d'aquest grup trobem les següents especialitats professionals:

1. Personal d'Equip

2. Hostessa

3. Personal de Manteniment i Serveis Tècnics

4. Secretària del Restaurant

Les següents funcions d'aquestes especialitats estan definides de manera orientativa podent donar-se altres d'aquí no recollides.

1. Personal d'Equip

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

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

FUNCIONS

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

- Atendre als clients a les caixes enregistradores i posar les comandes dels clients.

- Posar i treure patates a les fregidores automàtiques, carns en les planxes automàtiques, pans a les torradores automàtiques, preparar per lliurar, una vegada realitzades 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 a nivell de terres i sostres com a manteniment de maquinària, com són: planxes, fregidores, torradores, 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, terres, vidres, jardins, façanes exteriors, sostres, entrada del restaurant, acera exterior i resta de l'edifici, mobiliari i equip.

- Neteja de rètols exteriors.

- Neteja de serveis, lavabos, menjador d'empleats, així com de tota mena d'estris relacionats amb el treball.

- Rentat i higienització de tota mena d'estris.

- Emmagatzemar i fer rotar els productes secs congelats.

- Compactar i retirar escombraries.

- Manipular els subministraments del camió.

- Complir amb l'hospitalitat que marquen els estàndards de la companyia. Ha de mostrar les actituds següents: somriure, saludar i acomiadar els clients, ajudar-los i atendre'ls, així com qualsevol altra actitud que mostri l'hospitalitat al restaurant. A més, haurà de realitzar les següents tasques: venda suggestiva, ambientació del saló, neteja i ordenació d'instal·lacions, distribució d'aliments, revisar la zona de jocs i exteriors, servei a taula i qualsevol altra tasca que se li indiqui a fi de complir amb els estàndards d'hospitalitat.

- En el seu cas, 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 formació d'aquells i corregirà els seus procediments, una vegada formats.

Igualment, durà a terme revisions periòdiques del treball del personal esmentat mitjançant llistes d'observacions o qualsevol altre medi adequat a tal final.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

2. Hostessa

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, sent directament responsable davant del Gerent del restaurant. Organitzarà i assistirà a les actuacions de Ronald McDonald, així com gires per a clients i escoles.

- S'encarregarà d'atendre tot el referent a la celebració d'aniversaris infantils. Els prepararà, atendrà i vigilarà 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 tals com premis i articles infantils, que controlarà mitjançant inventaris.

- Vetllarà a tota hora per la bona imatge del restaurant de cara a clients i tercers i procurarà sempre el confort més gran i benestar del client.

3. Personal de Manteniment i Serveis Tècnics:

A més de les funcions del personal d'equip, té el seu càrrec entre altres funcions: la conservació, reparació bàsica, reglatge, muntatge i desmuntatge de màquines, neteja interior i exterior de l'edifici, maquinària i elements de producció, vigilància i reposició bàsica de peces defectuoses, incloent tasques bàsiques de manteniment d'il·luminació , decoració i pintura, així com la cura i neteja en general de les diverses dependències i tots els seus elements en forma tal, 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 bàsic del Restaurant.

4. Secretària de Restaurant

Es tracta de personal auxiliar administratiu, per la qual cosa tindrà funcions pròpies com són: portar en ordre i al dia la documentació oficial que ha de ser al restaurant. Igualment, s'ocuparà de tenir al dia els fitxers i arxiu de contractes, control i seguiment de les vacances del personal del restaurant, trucades i gestions que, fora del restaurant, se li encomanin. En definitiva, deixarà el suport administratiu que necessiti el Gerent del Restaurant.

A més de les funcions de Secretària, podrà realitzar les funcions de Personal d'Equip.

b) Grup professional dos, personal de Gerència

Aquest grup estarà format per tots els empleats 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 u, de l'atenció al client i, de les diferents responsabilitats que en cada especialitat professional es descriuen.

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

1. Coordinador LSM Local

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

2. Encarregat d'Àrea

3. Encarregat de Torn

4. Segon Assistent

5. Primer Assistent

6. Gerent del restaurant

1. Coordinador LSM local

- És el responsable de l'augment de les vendes per mitjà de les activitats especifiques, 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, pressupost, implementació i avaluació de totes les accions de màrqueting local.

- És responsable de LSM de més d'un restaurant i col·labora directament amb el responsable McOpCo del mercat assignat.

- Realitza la recopilació dels formularis de campanyes nacionals, promocions i remet un informe d'aquests.

- Aprofita les visites als restaurants per visar l'estat i ubicació del material promocional i proposa 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 realitzar la seva Planificació mensual, que remet puntualment als Restaurants, Consultor McOpCo i Coordinador 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 Nacional el Pla de LSM i 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'aniversari, Happy Meal, estovalles etc., dels restaurants del seu mercat, els revisa i realitza la comanda per al total del mercat al proveïdor.

- Presta assessorament a les hostesses i busca oportunitats de negoci amb l'objectiu d'augmentar les vendes i GC's del seu mercat. Les esmentades accions són supervisades pel Coordinador de LSM Nacional que, juntament amb els Consultors McOpCo, decideixen la possibilitat de dur-les a terme.

- Manté una comunicació fluida amb el Coordinador de LSM Nacional, així com amb la línia jeràrquica de McOpCo al seu mercat i col·labora activament en l'execució del Pla del LSM.

- S'involucra personalment en la formació de les hostesses dels restaurants.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

- S'integra a l'equip del restaurant en els moments puntuals en què sigui necessari per volum de vendes col·laborar operacionalment.
- Participa de manera proactiva en la promoció del restaurant en les obertures dels nous restaurants de 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, suggeriments, etc., que consideri oportuns.
- Revisa la senyalització contractada i busca 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.
- Vetllar per la prevenció de riscos laborals en obertures, tancaments, manteniment, descàrregues i en general durant tot el torn.
- Vetllar pel bon estat de la maquinària i equipaments.
- Comprovar el lliurament dels dipòsits bancaris i canvi de moneda a l'Empresa de recollida d'efectiu.
- Complir i vetllar pel compliment dels procediments operacionals durant el torn.
- Revisar la caducitat primària i secundària, així com la rotació del producte.
- Vetllar el correcte ordre al restaurant.
- Comunicar 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, rentat 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 desenvolupament correcte de les mateixes funcions del grup professional u, de les tasques anteriors i a més:

- Parlar freqüentment amb els clients per a així mesurar i mesurar i millorar la satisfacció que obtenen cada vegada que venen al restaurant.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

- 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, neteja i higiene.
- Controlar els costos de personal, els desaprofitaments, els diners i els rendiments durant el torn.
- Conèixer totes les regles, lleis laborals i procediments de seguretat idonis.
- Durant el torn, realitzar 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, maquinària i producte per al torn.
- Entrenar la gent a tots els seus llocs de treball.
- Utilitzar 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 els inventaris, fulls de caixa, recompte dels calaixos de les registradores i reunir els dipòsits.
- Poder desenvolupar totes les tasques dels empleats, incloent la de manteniment i altres tasques que se li encomanin.
- Durant el torn, realitzar el seguiment del manteniment de l'establiment.
- Realitzar diàriament les revisions bàsiques de la maquinària i fer ajustaments 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 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.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

- 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 perquè siguin aprovades i es pugui realitzar el seu 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 tauló 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 & Guanys.
- 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:

- Obtenir la retroacció 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

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

- 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 un a 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 al gerent del restaurant amb l'horari mensual de gerència.
- Vetllar 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.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

- 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:

- Assegurar el nivell de satisfacció del client.

- Millorar la qualitat, servei i neteja, vendes i 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 la seva motivació.

- Supervisar l'aplicació de procediments i productes nous al restaurant.

- Dirigir l'inventari l'actiu fix.

- Administrar els procediments de beneficis per a empleats i les nòmines de pagament al restaurant, incloent el fet d'informar a les oficines.

- Completar els horaris dels encarregats.

- Conduir les reunions d'equip, enquestes d'opinió dels empleats i les sessions de comunicació.

- Supervisar 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, els generadors de trànsit i l'ús d'informació per augmentar el màxim de vendes.

- Assegurar-se'n que se segueixen tots els procediments en totes les reclamacions d'assegurances i que es realitzen 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.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

ANNEX II. TAULES SALARIALS

TAULA SALARIAL VIGENT DES DE L'01.04.2016 AL 31.03.2017													
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	1.555,09	21.771,22	1.555,09	21.771,22	1.446,19	20.246,69	1.337,74	18.728,42	1.244,78	17.426,87		
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	**2.464,91**	**34.508,70**	**1.953,93**	**27.354,98**	**1.668,39**	**23.357,49**	**1.475,37**	**20.655,24**	**1.312,71**	**18.377,89**		
12	PLUS TRANSPORT	30,45	365,42	30,45	365,42	30,45	365,42	30,45	365,42	30,45	365,42		
	TOTAL	**2.495,36**	**34.874,12**	**1.984,38**	**27.720,40**	**1.698,84**	**23.722,91**	**1.505,83**	**21.020,66**	**1.343,16**	**18.743,30**		

TAULA SALARIAL VIGENT DES DE L'1/4/2016 FINS AL 31/3/2017

NÚM..	CLAU CATEGORIA	604		729		609		603		613			
PAGUES	NOM CATEGORIA	PERSONAL EQUIP F/T		P. EQUIP ENTRENADOR F/T		HOSTESSA		MANTENIMENT I SER. TÈC.		SECRETÀRIA/ARI RESTAURANT		COORDINADOR/A LSM	
	PERÍODE	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
14	SALARI BASE	1.173,42	16.427,85	1.173,42	16.427,85	1.244,78	17.426,87	1.244,78	17.426,87	1.173,42	16.427,85	1.244,78	17.426,87
14	PLUS ACTIVITAT VOLUNTARI							67,93	951,02			108,15	1.514,10
14	PLUS ENTRENADOR			46,65	653,11								
14	PLUS HOSTESSA												

TAULA SALARIAL VIGENT DES DE L'01.04.2016 AL 31.03.2017													
	TOTALS	**1.173,42**	**16.427,85**	**1.220,07**	**17.080,97**	**1.244,78**	**17.426,87**	**1.312,71**	**18.377,89**	**1.173,42**	**16.427,85**	**1.352,93**	**18.940,97**
12	PLUS TRANSPORT	30,45	365,42	30,45	365,42	30,45	365,42	30,45	365,42	30,45	365,42	30,45	365,42
	Total	**1.203,87**	**16.793,27**	**1.250,52**	**17.446,38**	**1.275,23**	**17.792,28**	**1.343,16**	**18.743,30**	**1.203,87**	**16.793,27**	**1.383,38**	**19.306,38**

TAULA SALARIAL VIGENT DES DE L'01.04.2017 AL 31.03.2018													
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	1.567,53	21.945,39	1.567,53	21.945,39	1.457,76	20.408,67	1.348,45	18.878,25	1.254,73	17.566,28		
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	**2.477,35**	**34.682,87**	**1.966,37**	**27.529,15**	**1.679,96**	**23.519,47**	**1.486,08**	**20.805,07**	**1.322,66**	**18.517,30**		
12	PLUS TRANSPORT	30,70	368,34	30,70	368,34	30,70	368,34	30,70	368,34	30,70	368,34		
	TOTAL	**2.508,04**	**35.051,21**	**1.997,06**	**27.897,49**	**1.710,66**	**23.887,81**	**1.516,77**	**21.173,41**	**1.353,36**	**18.885,64**		
TAULA SALARIAL VIGENT DES DE L'1/4/2017 FINS AL 31/3/2018													
NÚM.	C L A U CATEGORIA	604		729		609		603		613			
PAGUES	NOMBRE CATEGORIA	PERSONAL EQUIP F/T		P. EQUIP ENTRENADOR F/T		HOSTESSA		MANTENIMENT I SER. TÈC.		SECRETÀRIA/ARI RESTAURANT		COORDINADOR/A LSM	
	PERÍODE	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
14	SALARI BASE	1.182,81	16.559,28	1.182,81	16.559,28	1.254,73	17.566,28	1.254,73	17.566,28	1.182,81	16.559,28	1.254,73	17.566,28
	P L U S												

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

TAULA SALARIAL VIGENT DES DE L'01.04.2017 AL 31.03.2018													
14	ACTIVITAT VOLUNTARI							67,93	951,02			108,15	1.514,10
14	P L U S ENTRENADOR			50,38	705,36								
14	PLUS HOSTESSA												
	TOTALS	**1.182,81**	**16.559,28**	**1.233,19**	**17.264,64**	**1.254,73**	**17.566,28**	**1.322,66**	**18.517,30**	**1.182,81**	**16.559,28**	**1.362,88**	**19.080,38**
12	P L U S TRANSPORT	30,70	368,34	30,70	368,34	30,70	368,34	30,70	368,34	30,70	368,34	30,70	368,34
	Total	**1.213,50**	**16.927,62**	**1.263,88**	**17.632,98**	**1.285,43**	**17.934,62**	**1.353,36**	**18.885,64**	**1.213,50**	**16.927,62**	**1.393,58**	**19.448,72**

TAULA SALARIAL VIGENT DES DE L'01.04.2018 AL 31.03.2019 TAULA SALARIAL VIGENT DES DE L'1/4/2018 FINS AL 31/3/2019													
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	1.583,20	22.164,84	1.583,20	22.164,84	1.472,34	20.612,76	1.361,93	19.067,03	1.267,28	17.741,94		
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	**2.493,02**	**34.902,32**	**1.982,04**	**27.748,60**	**1.694,54**	**23.723,56**	**1.499,56**	**20.993,85**	**1.335,21**	**18.692,96**		
12	PLUS TRANSPORT	31,00	372,02	31,00	372,02	31,00	372,02	31,00	372,02	31,00	372,02		
	TOTAL	**2.524,03**	**35.274,35**	**2.013,05**	**28.120,63**	**1.725,54**	**24.095,58**	**1.530,56**	**21.365,88**	**1.366,21**	**19.064,99**		
TAULA SALARIAL VIGENT DES DE L'1/4/2018 FINS AL 31/3/2019													
NÚM.	CLAU CATEGORIA	604		729		609		603		613			

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

TAULA SALARIAL VIGENT DES DE L'01.04.2018 AL 31.03.2019 TAULA SALARIAL VIGENT DES DE L'1/4/2018 FINS AL 31/3/2019													
PAGUES	NOM CATEGORIA	PERSONAL EQUIP F/T		P. EQUIP ENTRENADOR F/T		HOSTESSA		MANTENIMENT I SER. TÈC.		SECRETÀRIA/ARI RESTAURANT		COORDINADOR/A LSM	
	PERÍODE	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
14	SALARI BASE	1.194,63	16.724,87	1.194,63	16.724,87	1.267,28	17.741,94	1.267,28	17.741,94	1.194,63	16.724,87	1.267,28	17.741,94
14	PLUS ACTIVITAT VOLUNTARI							67,93	951,02			108,15	1.514,10
14	PLUS ENTRENADOR			50,89	712,42								
14	PLUS HOSTESSA												
	TOTALS	**1.194,63**	**16.724,87**	**1.245,52**	**17.437,28**	**1.267,28**	**17.741,94**	**1.335,21**	**18.692,96**	**1.194,63**	**16.724,87**	**1.375,43**	**19.256,04**
12	PLUS TRANSPORT	31,00	372,02	31,00	372,02	31,00	372,02	31,00	372,02	31,00	372,02	31,00	372,02
	Total	**1.225,64**	**17.096,89**	**1.276,52**	**17.809,31**	**1.298,28**	**18.113,97**	**1.366,21**	**19.064,99**	**1.225,64**	**17.096,89**	**1.406,43**	**19.628,07**

ANNEX III. BEQUES

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

a) És imprescindible portar 6 mesos com a mínim treballant en McDonald's Inca per poder optar a alguna beca.

b) És requisit imprescindible l'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:

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

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 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, els quals 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 trenta-cinc 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 2016, 2017 i 2018.

ANNEX IV. BONIFICACIONS PER PRODUCTIVITAT (PDS)

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

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

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

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 es defineixi pel grup de treball interdepartamental de PDS de la Companyia les unificades a nivell nacional.

2. Grup professional dos. Segons la qualificació obtinguda, el treballador 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 6 % i 8 %

3. RELLEVANT Entre 2 % i 5 %

2. NECESSITA MILLORAR Entre 0 % i 1 %

1. INSUFICIENT 0 %

La posició de gerent de restaurant queda expressament exclosa del percebo de la retribució associada al sistema PDS, en tenir l'esmentada posició un bo específic lligat a aquesta valoració del seu rendiment.

ANNEX V. POLITICA DE MENJARS

Per determinar la quantitat de productes a consumir per empleat 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, disponibilitat o pertinença a les diferents plataformes.

- Per a les jornades de treball que no disposi de descans cada empleat disposarà de 3 productes, a consumir una vegada finalitzada la jornada.
- Per a les que generen 15 minuts de descans els empleats disposaran de 3 productes, a consumir durant el temps de descans

- Per a les que generen 20 minuts de descans els empleats 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 seu càlcul tindrem en compte que tots els productes individuals en venda segons la següent taula:

TIPUS DE PRODUCTE	Valoració

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986

TIPUS DE PRODUCTE	Valoració
Hamburgueses	1
Hamburgueses McNíficas	2
Amanides Premium	2
Amanida petita	1
Complements	1
Gelats i postres	1
Gelats Prèmium (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 hi ha compresos productes com les aletes i els nuggets (de 6 unitats).

d) Es consideraran hamburgueses totes aquelles que es trobin dins de la plataforma de Menús i Happy Meal.

Els productes que queden exclosos dels menjars per a empleats són els següents (segons les particularitats de product-mix de cada restaurant 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 (per exemple, iogurts) de venda baixa, que podrien comprometre la disponibilitat envers els nostres clients.
- Productes que necessiten descongelació en restaurant no immediata (pastes, etc.) de venda baixa, que podrien comprometre la disponibilitat envers els nostres clients.
- Productes amb caducitats curtes en restaurant (per exemple, productes peribles) i de venda baixa, que podrien comprometre la disponibilitat envers els nostres clients.
- Productes de McCafè i esmorzars.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2017/157/996986