

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

534 *Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu per al personal de determinats centres de treball de l'empresa Restaurants McDonalds, SAU i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002551012005*

Antecedents

1. El 18 de gener de 2020, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball per als centres de treball que l'empresa Restaurants McDonalds, SAU anomena Cas Capiscol, Pius XII, Aeroport de Palma i Palma Aragó.
2. El 27 de febrer de 2020, Pablo Armisen Castilla, 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, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu per al personal dels centres de treball de l'empresa Restaurants McDonalds, SAU anomenats Cas Capiscol, Pius XII, Aeroport de Palma i Palma Aragó en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.



2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 22 de setembre de 2020

La directora general de Treball i Salut Laboral
Virginia Abraham Orte
Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)

CONVENI COL·LECTIU PER A RESTAURANTES McDONALD'S SAU ILLES BALEARS

ÍNDEX

CAPÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS

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

CAPÍTOL II: ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

- Art. 10 Organització del treball
- Art. 11 Classificació professional
- Art. 12 Polivalència funcional



- Art. 13 Mobilitat funcional
- Art. 14 Ascensos
- Art. 15 Vestuari

CAPÍTOL III: TEMPS DE TREBALL I DESCANSOS

- Art. 16 Jornada laboral
- Art. 17 Descans setmanal
- Art. 18 Vacances
- Art. 19 Dies de festa anuals
- Art. 20 Permisos retribuïts
- Art. 21 Permisos no retribuïts
- Art. 22 Excedències
- Art. 23 Tancament temporal

CAPÍTOL IV: RETRIBUCIONS

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

CAPÍTOL V: CONTRACTACIÓ

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

CAPÍTOL VI: BENEFICIS SOCIALS

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



- Art. 41 Menjar
- Art. 42 Salut laboral

CAPÍTOL VII: REPRESENTACIÓ UNITÀRIA I SINDICAL

- Art. 43 Drets de representació col·lectiva
- Art. 44 Absències de la feina per funcions de representació del personal
- Art. 45 Acumulació d'hores de representació del personal
- Art. 46 Delegat sindical
- Art. 47 Acció sindical
- Art. 48 Quota sindical

CAPÍTOL VIII: RÈGIM DISCIPLINARI

- Art. 49 Faltes i sancions dels treballadors i les treballadores
- Art. 50 Graduació de les faltes
- Art. 51 Procediment sancionador
- Art. 52 Faltes lleus
- Art. 53 Faltes greus
- Art. 54 Faltes molt greus
- Art. 55 Classes de sancions
- Art. 56 Prescripció

CAPÍTOL IX: ASPECTES FORMALS

- Art. 57 Constitució de la Comissió Paritària
- Art. 58 Funcions de la Comissió Paritària
- Art. 59 Funcionament de la Comissió Paritària
- Art. 60 Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears

ANNEXOS:

- ANNEX I – Classificació professional
- ANNEX II – Taules salarials
- ANNEX III – Beques
- ANNEX IV – Política de menjar

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2021/12/1078114>



Capítol I Disposicions generals

Article preliminar Declaració de principis

Les parts concertants que renoven el Conveni col·lectiu, de forma judiciosa 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 s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, declarant que aquest text articulat està negociat per aplicar-lo sense absolutament cap tipus de vacil·lació o indecisió tant per a dones com per a homes, per la qual cosa qualsevol citació que s'hi faci referida a persones (treballadors, categories professionals, llocs de treball, familiars de treballadors, etcètera) defuig en tot moment i en qualsevol cas afavorir un llenguatge sexista, utilitzant de la forma més racional els mots en el gènere neutre, amb aplicació indistinta tant al gènere femení com al masculí, sense cap mena de discriminació, assumint d'aquesta manera el que estableix la referida Llei d'igualtat en l'apartat 11, de l'article 14 en aquesta matèria.

Art. 1. Parts negociadores, àmbit funcional i àmbit personal

Art. 1.1 Parts negociadores

Aquest Conveni col·lectiu ha estat negociat i subscrit per la representació de l'empresa Restaurantes McDonald's SAU i la representació legal del personal dels centres de treball de Cas Capiscol, Pius XII, Aeroport de Palma i Palma Aragó, i ambdues parts es reconeixen com a interlocutors vàlids a efectes del que disposa l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors.

Art. 1.2 Àmbit funcional i àmbit personal

Aquest Conveni afecta i obliga l'empresa Restaurantes McDonald's SAU i tots els seus empleats que treballin als diversos restaurants oberts a la província de les Illes Balears; s'entén com a compresos expressament dins del concepte d'empleats tots els que no hi estiguin expressament exclosos per l'apartat 3r de l'article 1r de l'Estatut dels treballadors.

Art. 2. Àmbit territorial

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

Art. 3. Àmbit temporal

El Conveni entrarà en vigor a partir de la data de la seva signatura per la Comissió Negociadora, l'1 d'abril de 2019, i estarà vigent fins al 31 de març de 2022, tot plegat sens perjudici de la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB).

El pagament d'endarreriments retributius derivats de l'aplicació d'aquest Conveni haurà d'estar regularitzat en el termini dels dos mesos següents des que es publiqui en el BOIB.

Art. 4. Pròrroga

Aquest Conveni es prorrogarà anualment quan s'arribi al venciment, llevat que sigui denunciat expressament per qualsevol de les parts que el signen.



Aquesta denuncia serà necessàriament feta per escrit, amb dos mesos d'antel·lació, com a mínim, a la data del seu venciment o de qualsevol de les pròrrogues i es dirigirà a la resta de signants i a l'autoritat laboral.

Denunciat el Conveni col·lectiu, i fins que no se n'aprovi i n'entri en vigor un de nou, seguirà vigent aquest, tant les clàusules obligacionals com les normatives.

Art. 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu configuren un tot orgànic i indivisible. No obstant això, suposat que la jurisdicció competent n'anul·li o n'invalidi algun dels pactes, quedarà vigent la resta del text convencional.

Si es dona aquest supòsit, la Comissió Negociadora d'aquest Conveni col·lectiu haurà de reunir-se dins dels deu dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent amb l'objectiu 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 arriben a un acord, la clàusula anul·lada es tindrà per no posada.

Art. 6. Prelació de normes

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

Art. 7. 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, de qualsevulla classe, natura o origen, en el moment que entrin en vigor. Així mateix, podran ser absorbides per altres condicions superiors fixades per disposició legal, contracte individual, concessions voluntàries, etc.

Art. 8. Condicions més beneficioses

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

Art. 9. Publicitat del Conveni

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

Capítol II **Organització del treball**

Art. 10. Organització del treball

- 1.- L'organització del treball de l'empresa és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa o de les persones en qui delegui.
- 2.- L'organització del treball té l'objectiu d'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 allò relacionat amb l'organització i la racionalització del treball, en els termes previstos en l'article 64 del vigent Estatut dels treballadors.

Art. 11. Classificació professional

1.- El sistema de classificació professional passa a tenir com a única referència el grup professional, i desapareixen les categories dins del sistema de classificació.

2.- De conformitat amb la Llei 3/2012, la classificació professional queda referenciada als grups professionals; en concret, aquesta classificació queda dividida en dos grups professionals: el grup 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 d'aquest Conveni.

Art. 12. Polivalència funcional

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

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

En aquests casos, correspondrà atorgar 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.

Art. 13. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en l'empresa es durà a terme d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries 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 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 atendre-les. L'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons de la decisió als representants dels treballadors.

2.- Feines de grup professional superior: l'empresa, en cas de necessitat i pel temps imprescindible, podrà destinar treballadors a realitzar feines de grup professional superior amb el salari que correspongui al nivell que ocupin dins del grup professional. En els dits supòsits, seran d'aplicació les regles següents:

- a) Quan un treballador realitzi funcions corresponents a un grup superior per sis mesos durant un any o vuit mesos dins del període de dos anys, es respectarà el salari corresponent al nivell superior i en el moment de la terminació se'l reintegrarà al seu antic lloc i grup professional, i percebrà a partir d'aquell moment el salari previst per al seu nivell d'origen.
- b) Si els esmentats terminis són superats en un mes, el treballador, quan es reincorpori al seu anterior lloc de treball, mantindrà el salari del nivell superior.
- c) En cas que la mobilitat funcional tingui com a causa la substitució d'un treballador amb reserva de lloc de treball, l'empresari, abans de la finalització dels terminis previstos en l'apartat a) podrà oferir al treballador que substitueixi l'altre en les seves funcions la possibilitat de mantenir voluntàriament la prestació de serveis de nivell superior, amb el salari del dit nivell superior, però sense que es produeixin en cap moment els efectes de consolidació salarial esmentats en l'apartat b).

Si, després de la finalització del període de reserva legal de lloc de treball, continua la prestació de serveis en el grup professional superior, es produirà la consolidació salarial esmentada en l'apartat

b). Suposat que l'empresari no efectui l'oferiment referit, operarà la consolidació salarial si es produeixen les circumstàncies de l'apartat b) anterior.



3.- Feines de categoria inferior: per necessitats peremptòries i pel mínim indispensable per atendre-les, l'empresa podrà destinar treballadors a realitzar feines de grup professional inferior, conservant el dret a la retribució d'origen i els drets derivats del seu lloc.

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

Art. 14. Ascensos

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

Art. 15. Vestuari

a) Personal d'equip: l'empresa proporcionarà al personal de jornada completa tres uniformes complets i al personal de jornada parcial dos uniformes en el moment de l'inici de la relació laboral, compostos per camisa, pantalons, cinturó i gorra, o el que es fixi en cada moment, els quals quedaran en dipòsit de l'empleat, que tindrà l'obligació de conservar-los en bon estat, utilitzar-los únicament durant la jornada laboral i tornar-los complets, si escau, a l'empresa quan finalitzi el 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**

Art. 16. Jornada laboral

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

1. Jornada a temps complet

La durada de la jornada ordinària de treball queda establerta en mil set-cents setanta-sis hores (1.776 hores), i es manté 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 hi haurà com a mínim dotze hores.

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

Els representants legals dels treballadors podran negociar una millor adequació de la jornada de treball, així com la possibilitat de realitzar jornades continuades en les àrees en què sigui possible.



2. Jornada a temps parcial

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

Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària reduïda o inferior respecte dels altres treballadors, la jornada serà preferentment continuada, llevat que per necessitats organitzatives o productives no pugui ser-ho, cas en el 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 inclourà un descans ininterromput no inferior a una hora, i no es podrà dividir 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 la jornada laboral podrà variar setmanalment dins dels límits legalment establerts, sempre que els horaris es confeccionin amb un mínim de set dies d'antelació i s'exposin al tauler d'anuncis de l'empresa i al sistema informàtic de comunicació interna, existent entre empresa i empleats del que es disposi en aquell moment, amb el fi que els treballadors coneguin amb l'antelació suficient quina serà la distribució de la seva jornada setmanalment; i s'hauran d'indicar en l'horari els dies i les hores de treball assignats a cada empleat, i tot plegat s'haurà de notificar degudament al comitè d'empresa o a la representació legal dels empleats.

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

Hores complementàries

- a.- Només es podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagi pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries podrà acordar-se en el moment de la concertació del contracte a temps parcial o amb posterioritat a aquest, però constituirà, en tot cas, un pacte específic respecte del contracte. El pacte es formalitzarà necessàriament per escrit.
- b.- El nombre d'hores complementàries no podrà excedir el 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 el límit legal del treball a temps parcial.
- c.- El treballador haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de tres dies. Per això, es considerarà vàlida la inclusió de les hores complementàries 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 els art. 34, apartats 3 i 4; 36, apartat 1, i 37 de l'Estatut dels treballadors.
- e.- Sens perjudici del pacte d'hores complementàries, en els 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 nombre de les quals no podrà superar el 30 per 100 de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a realitzar aquestes hores no constituirà una conducta laboral sancionable.

3. Calendari laboral

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



- El calendari serà elaborat per la gerència del restaurant, i quedarà exposat al tauler d'anuncis i al sistema informàtic de comunicació interna existent entre empresa i empleats del qual es disposi en aquest moment, amb una antelació mínima de set dies abans de l'inici de cada setmana natural.
- El calendari setmanal el signarà almenys un dels representants del personal en cada restaurant, com a compliment d'allò previst a l'article 64.7.a.1 de l'Estatut dels Treballadors: "vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i d'ocupació".
- A més dels horaris de treball concrets, s'indicaran també els dies de descans setmanal corresponents, que seran un mínim de dos dies de descans consecutius.

Art. 17. Descans setmanal

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

Es procurarà, sempre que la disponibilitat del treballador ho permeti, establir una rotació en la distribució dels descansos. En defecte d'això, també subjecte a la disponibilitat d'aquest i llevat acord entre les parts, el descans haurà de gaudir-se en cap de setmana (dissabte i diumenge) seguit de descans en dilluns i dimarts de la setmana següent, com a mínim una vegada cada 42 dies naturals (cada 6 setmanes), podent millorar aquesta rotació si la necessitat de la producció ho permet.

Els treballadors amb fills menors de dos anys, a proposta dels representants legals dels treballadors, tindran preferència per gaudir del descans setmanal en dissabte i diumenge, i s'establirà un torn rotatiu en cas que no puguin gaudir-ne simultàniament tots els que es trobin en aquesta circumstància. No escaurà aquesta preferència quan per aplicar-la es modifiquin situacions personals consolidades. La dita preferència cessarà quan desapareguin les circumstàncies que la motivaren.

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

Art. 18. Vacances

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

- Setmana Santa (de Diumenge de Rams a Dilluns de Pasqua, ambdós inclosos)
- Campanya estival (de l'1 de juny al 30 de setembre, ambdós inclosos)
- Campanya de Nadal-Reis (de l'1 de desembre al 7 de gener, ambdós inclosos)

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

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

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

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

Amb aquest efecte es procedirà com s'explica a continuació: la gerència del restaurant assenyalarà els períodes i la quantitat de treballadors que el restaurant pot suportar en situació de vacances en cada període de l'any. Per la seva banda, els treballadors proposaran a la gerència, incloent-los a la taula establerta amb aquest efecte, els dies de què volen gaudir en els dits períodes. Si coincideixen



diverses peticions en un mateix període i no és possible per al restaurant concedir-les, es procedirà per sorteig entre els treballadors afectats, cosa que es farà en presència dels representants legals i del gerent del restaurant.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.7 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, tot i que hagi acabat l'any natural a què correspongui.

Suposat que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador de gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho un cop que 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.

Art. 19. Dies de festa anuals

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

No és possible la compensació de festius en els casos en què el 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 de sou i feina.

2. Si no s'hagués gaudit dels 14 dies festius, el període de descans d'aquests dies, incrementant-lo amb els dies lliures setmanals corresponents, es xifra en 15. Però si s'hagués gaudit només d'algun dels 14 dies festius, el nombre total dels dies de descans compensatori equivaldrà al dels dies no gaudits, incrementats en la part proporcional dels de descans setmanal que, si escau, correspongui.

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

Art. 20. Permisos retribuïts

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Tres dies per defunció, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i de la parella de fet convivent amb el treballador. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament amb aquest efecte fora de l'illa on presti serveis, el permís serà de cinc dies.
- c) El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de dur-se a terme dins de la jornada de treball.
- d) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- e) Un dia per matrimoni de fill, pare o mare, o germà del treballador. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament amb aquest efecte fora de l'illa on presti 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'hi inclou també l'examen per a l'obtenció del permís de conducció de vehicles de motor.
- g) En els casos d'assistència a cursos de capacitat bàsica de lectura, escriptura i càlcul, l'empresari procurarà l'adequació de la jornada laboral del treballador matriculat en els dits cursos, sense tramitació de cap expedient administratiu, per facilitar-hi l'assistència o, si no fos possible, concedir una llicència de tres hores setmanals, la qual no podrà sol·licitar-se en empreses de menys de deu treballadors, ni durant els períodes de major volum de feina. Com a màxim podrà sol·licitar-lo simultàniament un treballador per cada departament.
- h) Per realitzar funcions de representació del personal en els termes establerts en aquest Conveni.



- i) Un dia a l'any per atendre personalment assumptes propis, que es fixarà de comú acord amb l'empresari amb l'efecte que la coincidència d'absents no alteri el funcionament normal del servei. A aquesta llicència tindran dret els treballadors amb, almenys, un any d'antiguitat en l'empresa i el període d'ocupació anual dels quals sigui igual o superior a sis mesos. L'empresa podrà denegar el permís a aquesta 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 permís retribuït per assistir a consultes de metges especialistes, quan sigui per prescripció d'un facultatiu de la Seguretat Social. Aquest permís no podrà superar més de dotze hores a l'any o la part proporcional al temps de treball en períodes d'ocupació inferiors a l'any.

Conciliació de la vida familiar

- En cas que la treballadora opti per acumular el permís per lactància, n'haurà de preavisar l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies respecte de 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 motius de guarda legal tingui sota la seva cura directa un menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no dugui a terme cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada. El mateix dret tindrà qui hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb discapacitat que l'impedeixi valer-se per si mateix, i que no dugui a terme cap 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 de, com a mínim, la meitat de la durada de la jornada, per a la cura durant l'hospitalització i el tractament continuat del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la seva cura directa, contínua i permanent, acreditada per l'informe del Servei Públic de Salut o l'òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi 18 anys.
- La concreció horària i determinació del període de gaudi de la reducció de jornada prevista en els dos apartats anteriors correspondrà, prèvia comunicació a l'empresa, al treballador, dins de la seva jornada habitual. No obstant l'anterior, si un treballador sol·licita la concreció horària coincidint 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 en la dita franja horària o, a la inversa, en produir-se una disminució del nombre de treballadors disponibles per fer front a les necessitats productives i del servei en la resta dels torns de treball, s'adoptaran els criteris següents per a la concessió:
 - 1è.- Tindrà preferència per seguir mantenint la seva concreció horària el treballador que l'hagi sol·licitat amb anterioritat.
 - 2n.- El treballador que sol·liciti una concreció horària coincident en tot o en part amb la d'un/s altre/s treballador/s que ja hagi/n gaudit de reducció de jornada per les causes d'aquest article, després que l'empresa li notifiqui la impossibilitat d'accedir a la seva petició per causes organitzatives i/o productives, haurà de modificar la seva sol·licitud presentant una concreció alternativa al mateix centre de treball.
 - 3r.- En cas que no sigui possible la concreció alternativa al mateix centre de treball, l'empresa li oferirà traslladar-se a un altre centre de treball en el qual se li pugui concedir la concreció horària en la franja horària inicialment sol·licitada.

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



Art. 21. Permisos no retribuïts

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

Art. 22. Excedències

1. El règim jurídic de les excedències serà el que estableix 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 a 30 dies respecte de la data d'inici del gaudi.

L'empresa respondrà obligatòriament i per escrit a la petició en el termini de quinze dies naturals des de la formulació de la petició.

3. Quan el treballador en situació d'excedència sol·liciti el reingrés a l'empresa, li ho haurà de comunicar amb un escrit original signat de pròpia mà, almenys, amb un mes d'antelació respecte de la data de venciment. El no compliment d'aquest termini de preavis comportarà l'extinció automàtica de la relació laboral.
4. En els casos en què el treballador en situació d'excedència voluntària sol·liciti la reincorporació amb anterioritat a la terminació del període d'excedència concedit, l'empresa no estarà obligada a reincorporar-lo.

Art. 23. Tancament temporal

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

En els supòsits de suspensió de contractes, l'empresa respectarà en tot cas els terminis legalment establerts.

Capítol IV **Retribucions**

Art. 24. Salari base

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

Els salaris establerts s'entenen computats pels seus imports bruts, dels quals les empreses han de retenir les càrregues socials i fiscals que siguin a càrrec dels treballadors, de conformitat amb el que es disposa legalment.



Art. 25. Nocturnitat

Els treballadors, amb independència de la seva categoria professional, que prestin serveis durant les hores nocturnes compreses entre les 24.00 h de la nit i fins a les 07.00 h del matí percebran un increment de 1,61€ (un euro amb seixanta un cèntims) per cada hora efectivament treballada dins d'aquesta franja horària.

No queden afectats per aquest article els treballadors el salari dels quals s'hagi establert atenent el fet que la seva feina sigui nocturna per la seva pròpia natura.

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 festius i vacances, llevat que expressament es digui el contrari en la matèria de què es tracti.

Art. 26. Gratificacions extraordinàries

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

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

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

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

Art. 27. Augment salarial

Per al període de l'1 d'abril de 2019 al 31 de març de 2020 s'aplicarà un increment salarial de 4,4 %, calculat sobre la taula salarial corresponent al mes de desembre de l'any 2018 aplicat sobre el salari , base, el plus transport, el plus entrenador i plus d'activitat voluntari.

Per al període de l'1 d'abril de 2020 al 31 de març de 2021, s'aplicarà un increment salarial del 3,4 % calculat sobre la taula salarial corresponent al mes de desembre de l'any 2018 aplicat sobre el salari , base, el plus transport, el plus entrenador i plus d'activitat voluntari.

Per al període de l'1 d'abril de 2021 al 31 de març de 2022, s'aplicarà un increment salarial de 3,4% calculat sobre la taula salarial corresponent al mes de desembre de l'any 2018 aplicat sobre el salari , base, el plus transport, el plus entrenador i plus d'activitat voluntari.



Art. 28. Plus de transport

Tots els treballadors percebran 30,00 (trenta) euros bruts mensuals en concepte de plus transport destinat a rescabalar-los de les despeses que els ocasionen els desplaçament per anar i tornar al lloc de feina 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.

Aquest plus es percebrà en dotze mensualitats, llevat dels treballadors que prestin serveis en un període inferior, cas en el qual el percebran en funció del temps efectiu de treball.

Als empleats que fins a l'entrada en vigor d'aquest article en data d'1 d'abril de 2014 percebessin un import superior al que ara s'estableix se'ls respectarà en la seva totalitat, i per això es crea un plus transport consolidat que ascendeix a 66,60 euros bruts al mes, el qual queda congelat en la dita quantia.

Art. 29. Plus personal entrenador

Es pagarà als membres del personal d'equip que siguin nomenats entrenadors i durant el temps en què realitzin aquestes funcions únicament.

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

Capítol V **Contractació, plantilles, mobilitat i ascensos**

Art. 30. Normes comunes de contractació

S'aplicaran les següents normes comunes de contractació:

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

En un termini no superior a deu dies des de la formalització del contracte, l'empresa lliurarà a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica dels contractes concertats, la qual ha de contenir les dades que estableix l'article 8.4 de l'Estatut dels treballadors, i notificarà les pròrrogues dels contractes, si escau.

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

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

2. Concurrencia deslleial. El treballador queda obligat a no fer concurrencia en l'activitat de l'empresa i a no col·laborar amb els que en facin, per la qual cosa no podrà realitzar serveis professionals complementaris pertanyents a la branca industrial de l'empresa, ja sigui per compte d'altri o pel seu compte, en cas contrari incorreria en concurrencia deslleial, llevat que hi hagi autorització expressa de l'empresa.



3. Treballadors estrangeres extracomunitaris. Per aplicació del que disposa el 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, modificada per la Llei orgànica 2/2009, en cas de tractar-se d'una sol·licitud de renovació de permís de treball d'un treballador estranger extracomunitari presentada dins el termini establert, el rebut de la sol·licitud expedit per l'Administració pública corresponent prorroga la validesa del permís i té els mateixos efectes en l'àmbit laboral i de la Seguretat Social fins a la resolució de l'expedient.

Art. 31. Període de prova

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

Art. 32. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

1.- Degut al caràcter estacional de l'activitat de què es tracta i a les contínues fluctuacions del mercat turístic, els contractes eventuais per circumstàncies de la producció previstos en l'article 15.1 b) de l'Estatut dels treballadors que es concertin en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni podran tenir una durada màxima de nou mesos dins d'un període de dotze mesos.

2.- Quan es concerti aquesta modalitat contractual amb un mateix treballador en més d'una ocasió dins del període esmentat de divuit mesos, la durada acumulada dels diferents contractes no podrà superar, en cap cas, 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 n'hagin justificat la 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.

Art. 33. Contracte a temps parcial

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

A aquest efecte s'entendrà per treballador a temps complet comparable un treballador amb el mateix tipus de contracte de treball, que tingui jornada a temps complet, presti serveis a la mateixa empresa i centre de treball i realitzi un treball idèntic o similar. Si a l'empresa no hi ha 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, de conformitat, en aquelles qüestions no previstes en aquest article, amb l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, modificat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 que regula aquest Conveni, amb subjecció a les normes següents:

1. Contracte fix discontinu



Quan es tracti de realitzar feines fixes i periòdiques en l'activitat de l'empresa, però de caràcter discontinu, els treballadors contractats per a aquestes feines tindran la consideració de fixos de caràcter discontinu, de conformitat amb el que disposa 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 duguin a terme les activitats per a les quals varen ser contractats.

S'estableixen les condicions de crida següents:

- a.- L'empresa haurà de cridar el treballador a l'inici de les activitats, si bé, en atenció al volum de feina al 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 endarrerir la crida fins més enllà dels trenta dies establerts en el paràgraf anterior, sempre que ho comuniqui per escrit al treballador abans que transcorrin els trenta dies des de la data habitual de crida i amb indicació de la data concreta en què es produirà la reincorporació a la feina.

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

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

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

Quan s'acumulin les festes al període de vacances per gaudir-ne en el darrer tram temporal del període d'ocupació, s'entendrà, a l'efecte 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 que disposa l'article 8.7 –paràgraf primer– del text articulat del XV Conveni col·lectiu sectorial d'hoteleria de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, per aplicació del que preveu l'article 15.8 in fine de l'Estatut dels treballadors, atès que ho requereixen i justifiquen les peculiaritats de l'activitat de l'empresa McDonald's, els contractes subscrits sota la modalitat de fix discontinu, que no es repeteixen en dates certes, podran realitzar la jornada a temps parcial, tant per hores al dia com per dies a la setmana o al mes. Així mateix, serà possible la contractació fixa discontinua a jornada reduïda o a temps parcial durant tota la vigència del contracte. Aquesta possibilitat haurà de figurar pactada per escrit en el corresponent contracte de treball, en què hauran de constar el nombre d'hores que s'hauran de prestar sota aquesta modalitat a temps parcial i la seva distribució. Amb els treballadors que ja tinguin la condició contractual de fixos discontinus, aquesta realització haurà de pactar-se, si escau, de comú acord per escrit.

Art. 35. Preavis en cas d'extinció del contracte de treball

1. Els terminis de preavis per a tots els empleats seran de quinze dies naturals, llevat dels supòsits de la gerència dels restaurants, en què seran de trenta dies naturals.
2. L'incompliment per part del treballador d'aquesta obligació de preavis amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import equivalent a un dia de salari per cada dia de preavis incomplert. Per la seva banda, l'empresari queda obligat a acusar recepció del preavis per escrit efectuat pel treballador.



3. Si el contracte de treball de durada determinada és superior a un any, la part del contracte que formuli la denúncia està obligada a notificar a l'altra la terminació del dit contracte amb una antelació mínima de quinze dies naturals.

Capítol VI **Beneficis socials**

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

Amb aquest fi l'empresa i els representants dels treballadors han negociat un pla d'igualtat amb l'objectiu de garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre homes i dones a Restaurantes McDonald's SAU.

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

- Promoure la defensa i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones, garantint en l'àmbit laboral les mateixes oportunitats d'ingrés i desenvolupament professional a tots els nivells i avaluant-ne els possibles efectes.
- Aconseguir una representació equilibrada de la dona en l'àmbit de l'empresa, en cada nivell i categoria professional.
- Promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona a llocs de responsabilitat, contribuint a reduir desigualtats i desequilibris que, tot i ser d'origen cultural, social o familiar, puguin donar-se al si de l'empresa.
- Assegurar que la gestió de recursos humans és conforme als requisits legals aplicables en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Prevenir la discriminació laboral per raó de sexe, establint un protocol d'actuació per a aquests casos.
- Reforçar el compromís de responsabilitat social corporativa assumit pel grup, amb vista 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 els treballadors de Restaurantes McDonald's SAU.

Art. 37. Assegurança d'accidents

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

Per tant, els treballadors en qualsevol de les anteriors situacions d'incapacitat permanent no tindran dret a percebre la quantitat prevista per al risc cobert mentre estiguin en situació de suspensió de contracte de treball regulat a l'article 48.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Art. 38. Incapacitat temporal

- a) Malaltia comuna amb hospitalització o accident no laboral amb hospitalització: l'empresa complementarà a l'empleat la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins al 100% del seu salari i mentre el treballador 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 fins al 3r dia, del 60% del salari des del 4t fins al 20è dia de la baixa, el 75% del salari a partir del 21è dia de baixa.



c) Accident de treball o malaltia professional: el percentatge aplicat a la base reguladora de l'empleat durant aquesta situació serà del 100% del seu salari des del dia en què es produeixi el naixement del dret 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 empresa/les altres empreses, ni en els casos en què l'accident s'hagués produït in itinere en la dita empresa/les dites empreses.

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 a la feina, mitjançant reconeixement a càrrec del personal mèdic.

Art. 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, farà una convocatòria de beques per a estudi.

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

Aquestes quantitats són quantitats brutes a efectes fiscals, amb la qual cosa experimentaran si escau les retencions fiscals que legalment s'estableixin.

La regulació del programa de beques està establerta en l'ANNEX III d'aquest Conveni.

Art. 40. Bonificacions per productivitat

Les revisions d'acompliment, així com les Bonificacions per Productivitat es realitzaran segons la Política que cada any estableixi l'empresa.

De manera anual, l'empresa entregarà al representants del treballadors la política de Bonificacions per Productivitat, indicant de manera detallada els indicadors per al càlcul del bonus anual, així com els objectius marcats/re-projecció del pla de cada restaurant .

Art. 41. Menjar

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

Art. 42. Salut laboral

L'empresa ha de garantir la seguretat i la salut dels seus treballadors adoptant totes les mesures que siguin necessàries per a això i, més concretament, les 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 s'adoptin en cada cas, col·laborant perquè la planificació de formació en matèria preventiva pugui ser impartida, incloent-hi la modalitat d'aprenentatge en línia, i utilitzant els equips de protecció individual en els casos en què la protecció col·lectiva no sigui suficient per mitigar els riscos, i és obligació dels treballadors comunicar qualsevol desperfecte dels dits equips 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 manipulació d'aliments, observant en tot moment la màxima higiene en la seva indumentària i condició personal. Tots els treballadors atendran les instruccions de l'empresa sobre la prevenció de pràctiques antihigièniques previstes legalment, complint 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 que disposa l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals. A més, els treballadors amb alguna discapacitat reconeguda l'hauran de posar en coneixement del Servei de Prevenció, amb el fi de poder valorar-ne l'aptitud mèdica i readaptar-los al seu lloc de treball de la forma més segura. Igualment en els casos de tornada a la feina 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

Art. 43. Drets de representació col·lectiva

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

D'acord amb el que estableix la disposició addicional tercera del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, les empreses han d'informar mensualment els representants legals dels treballadors de les hores extraordinàries dutes a terme pels treballadors.

Art. 44. Absències de la feina 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 l'escala següent:

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

Sense ultrapassar el límit establert anteriorment, podran ser consumides les hores retribuïdes de què disposen els membres de comitès o delegats de personal amb el fi de preveure'n l'assistència a congressos, assemblees i cursos de formació, organitzats pels seus sindicats, sempre amb preavis i posterior justificació.

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

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

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



Art. 45. Acumulació d'hores de representació del personal

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

En els casos en què es pretengui l'acumulació indicada en el paràgraf anterior, s'haurà de preavisar per escrit l'empresa, almenys amb quinze dies d'antelació respecte del període d'acumulació de què es tracti, expressar clarament el nombre d'hores acumulades i indicar sobre quin(s) treballador(s) es du a terme i a qui corresponen les dites hores, respectant en tot cas els criteris de moderació d'absències esmentats en l'article anterior.

Art. 46. Delegat sindical

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

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

El sindicat que al·legui tenir dret a estar representat mitjançant titularitat personal en qualsevol centre de treball haurà d'acreditar-lo davant l'empresa de manera fefaent, i l'empresa reconeixerà acte seguit a l'esmentat delegat la condició de representant del sindicat a tots els efectes que escaiguin.

El càrrec de delegat sindical desapareixerà automàticament si després d'haver-lo implantat disminueixen les xifres de treballadors o d'afiliació requerides per sota dels límits indicats. Per això, l'empresa podrà requerir al sindicat una nova acreditació del seu dret.

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

- a) Representar i defensar els interessos del sindicat al qual representa, i dels afiliats al dit sindicat al centre laboral, i servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat i l'empresa.
- b) Assistir a les reunions del comitè d'empresa i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i higiene, amb veu i sense vot i sempre que aquests òrgans n'admetin prèviament la presència.
- c) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del comitè d'empresa, amb l'obligació de guardar secret professional en les matèries en què legalment escaigui.
- d) Ser oïts per l'empresa abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general i els afiliats al seu sindicat en particular, i especialment en els acomiadaments i les sancions d'aquests darrers.
- e) Podran recaptar quotes als afiliats al sindicat, repartir propaganda i mantenir reunions amb els afiliats al sindicat, tot això fora de les hores efectives de treball.
- f) Amb la finalitat de facilitar la difusió dels avisos que puguin interessar els respectius afiliats al sindicat i els treballadors en general, l'empresa posarà a disposició del sindicat la representació del qual exerceixi el delegat sindicat un tauler d'anuncis que s'haurà de situar dins del centre laboral i en un lloc on se'n garanteixi, en la mesura que sigui possible, un accés adequat de tots els treballadors.
- g) En matèria de reunions, ambdues parts, pel que fa al procediment, ajustaran la seva conducta a la normativa legal vigent.



Els delegats sindicals, suposat que no formin part del comitè d'empresa, tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als membres del comitè d'empresa, inclosa l'acumulació del crèdit horari regulat en l'article 45 d'aquest Conveni.

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

Art. 47. Acció sindical

De conformitat amb el que disposa l'article novè de la Llei orgànica de llibertat sindical, les persones que tinguin càrrecs electius en l'àmbit autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret:

- a) Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, i es podran establir, per acord, limitacions al gaudi d'aquests permisos 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, i s'hauran de reincorporar 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 mantenint la vinculació com a treballadors en actiu en alguna empresa tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de la seva tasca com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

Art. 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 aquesta operació haurà de remetre a l'empresa un escrit en què expressi amb claredat l'ordre de descompte, el sindicat al qual pertany, la quantia de la quota, així com el número de compte corrent o d'estalvi i l'entitat a la qual ha de ser transferida la quantitat corresponent. L'empresa efectuarà les avantdites detracions de forma indefinida, llevat que s'indiqui altrament. L'empresa lliurarà una còpia de la transferència a la representació sindical, si n'hi ha.

Capítol VIII

Règim disciplinari

Art. 49. Faltes i sancions dels treballadors

La direcció de l'empresa podrà sancionar els incompliments laborals en què incorrin els, i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en aquest capítol.

La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció de l'empresa seran sempre revisables davant la jurisdicció competent, sens perjudici de la possibilitat de sotmetre-les als procediments de mediació o arbitratge establerts o que puguin establir-se.



Art. 50. Graduació de les faltes

Tota falta comesa per un treballador serà qualificada com a lleu, greu o molt greu, atenent la seva importància, transcendència o intencionalitat, així com el factor humà del treballador, les circumstàncies concurrents i la realitat social.

Art. 51. Procediment sancionador

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador en què consti la data i els fets que la motiven, el qual haurà d'acusar recepció o signar el coneixement de la comunicació. Les sancions que puguin imposar-se en l'ordre laboral s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors a l'empresa, si n'hi ha, haurà de ser informada per la direcció de l'empresa de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus. Els delegats sindicals a l'empresa, si n'hi ha, han de ser oïts per la direcció de l'empresa amb caràcter previ a l'adopció d'un acomiadament o una sanció a un treballador afiliat al sindicat, sempre que aquesta circumstància consti i estigui en coneixement de l'empresa.

Art. 52. Faltes lleus

Seran faltes lleus:

1. El descuit, l'error o la demora en l'execució de qualsevol feina que no produeixi pertorbació important en el servei encomanat, cas en el qual es qualificarà com a falta greu.
2. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en la incorporació a la feina, de fins a trenta minuts, durant el període de trenta dies, sempre que d'aquests retards no es derivin greus perjudicis per a la feina o les obligacions que l'empresa li encomani, cas en el qual es qualificarà com a falta greu.
3. No comunicar a l'empresa amb la major celeritat possible el fet o motiu de l'absència a la feina quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet, sense perjudici de presentar en el temps oportú els justificants de la dita absència.
4. L'abandonament sense causa justificada de la feina, tot i que sigui per temps breu o acabar-la anticipadament, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no es derivin greus perjudicis per a la feina, cas en el qual es qualificarà com a falta greu.
5. Petits descuits 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 l'uniforme o roba de treball exigida per l'empresa de forma descuidada.
9. La falta de condició ocasional durant el servei.



Art. 53. Faltes greus

Seran faltes greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació a la feina, comeses en un 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 a la feina, i es considera com a tal la que provoqui retard en l'inici d'un servei al públic.
2. Faltar un o dos dies a la feina durant un període de trenta dies sense autorització o causa justificada.
3. L'abandonament de la feina o l'acabament anticipat, sense causa justificada, per temps superior a trenta minuts, entre una i tres ocasions en trenta dies.
4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec que puguin afectar l'empresa a l'efecte de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes en determinaria la qualificació com a falta molt greu.
5. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o personal delegat de l'empresa, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent-hi les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i la informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués menyscapse manifest per al treball o se'n derivés un perjudici notori per a l'empresa o per a altres treballadors, podria ser qualificada com a falta molt greu.
6. Descuit important en la conservació dels gèneres o articles i materials del corresponent establiment.
7. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
8. Provocar i/o mantenir discussions amb els treballadors en presència del públic o de manera que hi transcendeixi.
9. Utilitzar per a ús propi articles, objectes i peces de roba de l'empresa, llevat que existeixi autorització.
10. Assistir a la feina o romandre-hi sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o consumir-ne durant l'horari de treball, o fora de l'horari vestint l'uniforme de l'empresa. Si aquestes circumstàncies són reiterades, podrà ser qualificada de falta molt greu, sempre que hi hagi hagut advertència o sanció. En el cas del treballador que estant sota els efectes esmentats anteriorment provoqui en hores de feina o a les instal·lacions de l'empresa algun altercat amb clients, amb un empresari o directius o amb 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 la diligència degudes, sempre que d'aquesta conducta no es derivi un especial perjudici per a l'empresa o per als treballadors, cas en el qual es qualificarà com a falta molt greu.
13. No complir les instruccions de l'empresa en matèria de servei, forma d'efectuar-lo o no emplenar els comunicats de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta es considerarà falta molt greu sempre que hi hagi hagut advertència o sanció.



14. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de Seguretat Social en el treball, la manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin d'aplicació a la feina que es du a terme o a l'activitat d'hoteleria; i en particular, la falta de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, perquè pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no suposin riscos per a la seguretat i la salut en el treball.

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

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

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

18. La reincidència de faltes lleus, tot i que siguin de distinta natura, dins d'un trimestre i havent-hi hagut 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 a la qual està contractat i per a la qual se li han proporcionat aquestes eines de treball. Quan aquesta utilització resulti a més abusiva i contrària a la bona fe, podrà ser qualificada com a falta molt greu.

Art. 54. Faltes molt greus

Seran faltes molt greus:

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



9. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador per no assistir a la feina; així com, en la situació d'incapacitat temporal, realitzar feines de qualsevol tipus pel seu compte o per compte d'altri, incloent-hi qualsevol 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-hi el mateix treballador, l'empresa o les seves instal·lacions, per la inobservança de les mesures sobre prevenció i protecció de la seguretat en el treball, facilitades per l'empresa.
11. La reincidència en falta greu o molt greu, tot i que sigui de natura diferent, sempre que es cometi en un període de sis mesos des de la primera i hi hagi hagut advertència o sanció.
12. Qualsevol comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte a la intimitat i la dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si tal conducta o comportament es du a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant.
13. L'assetjament moral, l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religiós o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a les persones que treballen a l'empresa.

Art. 55. Classes de sancions

1. L'empresa podrà aplicar per la comissió de faltes molt greus qualsevol 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 de sou i feina fins a dos dies.

B) Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.

C) Per faltes molt greus:

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

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

- a.- Les de fins a dos dies de suspensió de sou i feina, dos mesos a comptar des de l'endemà de la data d'imposició.
- b.- Les de tres a quinze dies de suspensió de sou i feina, quatre mesos.



c.- Les de setze a seixanta dies de suspensió de sou i feina, sis mesos.

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

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

Art. 56. Prescripció

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

En els supòsits previstos en les faltes tipificades en aquest capítol, en què 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 la darrera falta.

Capítol IX **Aspectes formals**

Art. 57. Constitució de la Comissió Paritària

1. Les parts signatàries acorden establir una Comissió Paritària de seguiment, vigilància i interpretació del Conveni, la funció fonamental de la qual consistirà en la interpretació del que s'ha negociat i signat, davant qüestions i conflictes plantejats a la dita Comissió.
2. La Comissió estarà composta per sis membres, tres en representació de Restaurants McDonald's SAU i tres en representació dels restaurants signants d'aquest Conveni, i es constituirà formalment dins dels tres mesos següents al dipòsit d'aquest Conveni.
3. El domicili es consigna al restaurant de Palma Aragó, c7 Aragó, 207 (08008) i de Palma o, altrament, al domicili social existent en cada moment de l'empresa Restaurants McDonald's SAU, o la que se subrogui legalment en els seus drets i obligacions laborals a l'efecte de notificacions de totes les parts d'aquest Conveni.
4. El recurs a la Comissió serà lliure i opcional, a iniciativa de cada part.

Art. 58. Funcions de la Comissió Paritària

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

- a) Interpretar la totalitat dels articles i les clàusules del Conveni.
- b) Actualitzar el contingut d'aquest Conveni col·lectiu per adaptar-lo a les modificacions que puguin derivar-se de canvis normatius o d'altres acords que puguin afectar el contingut d'aquest text convencional. En aquest supòsit, davant qualsevol modificació de les avantdites, ambdues representacions, a petició de qualsevol d'elles, es reuniran amb l'objectiu d'analitzar les conseqüències i les repercussions que aquestes reformes puguin tenir en el contingut del Conveni col·lectiu, i si escau l'adaptaran a fi de mantenir l'equilibri del conjunt existent amb anterioritat a les dites reformes.
- c) Vigilar el compliment del que s'ha pactat.
- d) Fer el seguiment i, si escau, el desenvolupament, de l'aplicació del Conveni col·lectiu.



- e) Conèixer de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional els diversos conflictes col·lectius que poguessin donar-se.
- f) Coneixement i resolució de discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació de les condicions de treball, de conformitat amb el que disposen 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 a l'empresa que afavoreixin una millor resposta a les exigències de la demanda i l'estabilitat de l'ocupació.

Art. 59. Funcionament de la Comissió Paritària

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

- a) Llevat de previsió expressa en contra, la seva actuació serà sempre preceptiva abans del plantejament de la corresponent reclamació davant el SERCLA, sens perjudici d'altres actuacions anteriors que la mateixa Comissió Paritària pogués haver acordat.
- b) Les qüestions en les quals hagi d'entendre la Comissió Paritària han de ser plantejades per escrit per qui les promogui i el seu contingut ha de ser suficient perquè es pugui examinar i analitzar el problema amb el coneixement de causa necessari.
- c) Dels assumptes plantejats a cada reunió, haurà d'emetre la preceptiva resolució en el termini màxim de quinze dies naturals des que quedà vàlidament constituïda, llevat que les parts, per unanimitat, decideixin que, per raons d'urgència, resulta convenient que es dilucidi l'assumpte en un termini inferior, cas en el qual el termini 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 tal de solucionar les discrepàncies que puguin sorgir durant el període de consultes per a la inaplicació de les condicions de treball a les que es refereix l'article 82.23 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 a pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància fos plantejada. Si s'arribés a 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 arribat a 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 a resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides, o a l'arbitratge voluntari.
 - III. De manera subsidiària als tràmits anteriors, i en últim termini, 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. Es durà un registre de les actes de totes les reunions.

3. En allò que no estigui previst en aquest Conveni respecte del funcionament de la Comissió Paritària, la Comissió podrà establir, si hi ha acord unànime dels seus components, les normes que consideri convenientes per al millor acompliment de les seves funcions.

Art. 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 estigui vàlidament constituïda.
- 2. La Comissió es reunirà a instància de qualsevol de les dues parts per tractar dels problemes que hagin pogut sorgir durant la vigència normal del Conveni.
- 3. Respecte dels assumptes i les consultes plantejats per a la resolució d'una qüestió concreta, que no tingui abast general, obligarà les parts en els termes següents:



- a) En cas que es tracti d'un assumpte dels previstos específicament 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 els terminis de caducitat, ni plantejar mesures de pressió o declarar conflicte col·lectiu fins que la Comissió no s'hagi pronunciat sobre la qüestió plantejada.
- b) Per contra, en cas que les parts, de mutu acord, decideixin plantejar qualsevol qüestió diferent de les esmentades en l'apartat anterior i expressament decideixin sotmetre's a la resolució de la Comissió Paritària, la dita resolució tindrà caràcter vinculant, per la qual cosa no serà possible acudir a cap altre organisme, judicial o administratiu, per a la seva resolució.

4. Exhaurides 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 que disposa la Resolució de la Direcció General de Treball de 24 de gener de 2005 per la qual es fa públic l'acord interprofessional sobre renovació i potenciació del TAMIB.

5. Tota resolució de la Comissió Paritària publicada serà comunicada a les representacions 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, és a dir, del grup professional de gerència.

Dins d'aquest grup trobem les especialitats professionals següents:

1. Personal d'equip
2. Personal de manteniment i serveis tècnics
3. Auxiliar Administratiu

Les següents funcions d'aquestes especialitats estan definides de manera orientativa i n'hi pot haver d'altres no recollides aquí.

1. Personal d'equip

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

FUNCIONS

Les funcions assignades a aquest personal seran, entre altres, les que s'estableixen a continuació:

- Atendre els clients a les caixes enregistradores, posar comandes als clients.



- Posar i treure patates de les fregidores automàtiques, carns a les planxes automàtiques, pans a les torradores automàtiques, preparar per lliurar, una vegada realitzades les operacions prèvies d'afegir-hi els condiments ja elaborats, hamburgueses de pollastre, peix, pastissos de poma, trossos de pollastre i els 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 filtració automàtica d'olis.
- Neteja de la cuina, tant pel que fa als terres i els sostres com al manteniment de maquinària, com: planxes, fregidores, torradores, vaporitzadors, conductes externs d'aire condicionat i d'extractors de fums, neteja de taules de manteniment de productes calents.
- Neteja de la sala, les taules, les cadires, el marbre, els lavabos i els serveis, els terres, els vidres, els jardins, les façanes exteriors, els sostres, l'entrada del restaurant, la vorera exterior i la resta de l'edifici, el mobiliari i l'equip.
- Neteja de rètols exteriors.
- Neteja de serveis, lavabos, menjador d'empleats, així com tot tipus d'utensilis relacionats amb la feina.
- Rentada i sanitització de tot tipus d'utensilis.
- Emmagatzemar i fer rotar els productes secs congelats.
- Compactar i retirar escombraries.
- Manipular els subministraments del camió.
- Complir l'hospitalitat que marquen els estàndards de la companyia, mostrant 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 tasques següents: venda suggestiva, ambientació de la sala, neteja i ordenació d'instal·lacions, distribució d'aliments, revisió de la zona de jocs i exteriors, servei a taula i qualsevol altra tasca que se li indiqui amb el fi de complir els estàndards d'hospitalitat.
- Si escau, tasques de repartiment de les comandes efectuades 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'aquell, corregint-ne els procediments, una vegada format.

Igualment, durà a terme revisions periòdiques de la feina del dit personal, mitjançant llistes d'observació o qualsevol altre mitjà adequat per a aquest fi.

2. Personal de manteniment i serveis tècnics:

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

3. Auxiliar Administratiu:

Es tracta de personal auxiliar administratiu, per la qual cosa en tindrà les funcions pròpies, com són: realitzar la correcta gestió de la documentació relacionada amb els treballadors: altes, baixes, contractes, variacions, butlletes d' IT, accidents, seguiment dels permisos de treball, etc. Comunicar a temps als diferents departaments implicats i gestoria qualsevol variació o modificació que afecti a la nòmina o al contracte del treballador. L'enviament de les dades a nòmines (control d'hores del personal de restaurant) en temps i forma cada mes, assegurant la



validesa i rigorositat de la informació. Mantenir , actualitzar i organitzar la documentació i arxius del restaurant i dels treballadors. S'assegura de que la documentació del treballador estigui sempre sota clau, per a garantir la protecció de dades personals del treballador. Rebre i fer seguiment de factures, albarans, informació comptable general del restaurant. Introduir a les aplicacions els albarans i/o factures, donat seguiment a les possibles diferències entre la mercaderia sol·licitada i la rebuda. Gestionar els tiquets de menjar del clientes, assegurant-se de les quantitats ui de la recepció dels mateixos. Donar resposta immediata als dubtes dels treballadors. En definitiva, donarà el suport administratiu que necessiti el gerent del restaurant.

A més de les funcions d'auxiliar administratiu, 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 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 es descriuen en cada especialitat professional.

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

1. Responsable d'Experiència de Client (REC)
2. Coordinador d'Experiència de Client (CEC)
3. Encarregat d'àrea
4. Encarregat de torn
5. Segon assistent
6. Primer assistent
7. Gerent del restaurant

1. Responsable d'Experiència de Client (REC)

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

- Fonamentalment, i sens perjudici d'altres responsabilitats, les seves funcions consistiran en les promocions de venda, publicitat, relacions amb la comunitat i amb altres establiments de la zona on es trobi situat el restaurant, i serà directament responsable davant el gerent del restaurant. Organitzarà i assistirà a les actuacions de Ronald McDonald , així com tours per a clients i escoles i altres esdeveniments de promocions (Orange Bowl, recollida de joguines, etc.)
- S'encarregarà d'atendre tot el que fa referència a la celebració d'aniversaris infantils, preparant-los i atenent-los, i vigilant el bon estat de la decoració i el mobiliari de la sala i la 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, així com en la organització de degustacions al restaurant.
- Serà responsable de la custòdia dels articles de promoció tals com premis i articles infantils, que controlarà mitjançant inventaris.
- Serà responsable de la organització de las tasques de neteja i ordre de l'àrea de client, la realització i supervisió del servei de postres i solució d'incidències i productes que falten.
- Vetllarà en tot moment per la bona imatge del restaurant de cara a clients i tercers, i procurarà sempre el major confort i benestar del client.
- Com Responsable de la Hospitalitat/Experiència de Client , les seves responsabilitats són:
 - Assegurar-se que l'aparença de les safates i la qualitat dels productes és adequada.



◦ En l'entrega de la comanda:

- Revisió de la comanda: per assegurar que la comanda està completa i exacta.
- Entrega de condiments (tovallons, ketchup, etc.)
- Necessitats especials (cadires per a bebès, coberts, etc)
- Assegurar al saló:
- Disponibilitat de taules, ajudant als clients a trobar lloc en moment d'alta venta.
- Aspecte del saló (neteja, taules netes, la pisa recollida, terra sec, etc.)
- Confort (fil musical, temperatura, ACC, etc)
- Connexió amb el client:
- Atenció personalitzada (de forma individual amb el client , a la zona de comandes i taules).
- Feedback (recollint les impressions, possibles millores, etc, i informant a l' encarregat responsable del torn)-
- Carta a taula: prenent nota de les comandes directament a taula, oferir al client productes com per exemple una segona beguda, complements, postres, cafè, etc sense que el client hagi d' aixecar-se de la taula.
- Assegurar la correcta implantació del programa de satisfacció del client que l'empresa tingui en cada moment. Per exemple, el Programa VOICE (Qüestionari d'avaluació de la seva visita, recollida de comentaris i anàlisi dels resultats en vista de posar en marxa accions de millora).
- Acomiadament als clientes al finalitzar l'experiència.

1. Coordinador LSM local:

- És el responsable de l'augment de les vendes per mitjà de les activitats específiques, orientades a aquest efecte. De proporcionar un servei personalitzat al client i d'una participació activa en activitats de la comunitat.
- És responsable de la planificació, el pressupost, la implementació i l'avaluació de totes les accions de màrqueting local.
- Participa a les reunions de LSM del mercat, i és el responsable de la planificació, pressupostos, implementació i avaluació de totes les accions de marketing local.
- És responsable d'LSM de més d'un restaurant i col·labora directament amb el responsable McOpCo del mercat assignat.
- Recopila els formularis de campanyes nacionals, promocions i en trameta un informe.
- Aprofita les visites als restaurants per visar l'estat i la ubicació del material promocional, i en proposa idees de millora si és necessari.
- Pren en consideració les necessitats i les prioritats de cada restaurant (adapta el seu horari a les necessitats dels restaurants, fins i tot els caps de setmana) a l'hora de fer la seva planificació mensual, que trameta puntualment als restaurants, al consultor McOpCo i al coordinador d'LSM nacional abans de cada primer de mes, de manera que adapta la seva agenda de treball setmanal de forma paral·lela a la dels restaurants.
- Consolida i lliura cada semestre al coordinador nacional el pla d'LSM i el dossier d'LSM en els terminis establerts.
- Supervisa la recepció i el perfecte estat del material que s'ha d'utilitzar en els llançaments de les campanyes promocionals així com la seva correcta ubicació, de conformitat amb les recomanacions del Departament de Màrqueting a través del Llibre blau.
- Consolida la informació de les comandes de material d'aniversaris, Happy Meal, estovalles, etc. dels restaurants del seu mercat, les revisa i realitza la comanda per al total del mercat al proveïdor.
- Assessora les hostesses i cerca oportunitats de negoci amb l'objectiu d'augmentar les vendes i GC del seu mercat. Aquestes accions són supervisades pel coordinador d'LSM nacional, que juntament amb els consultors McOpCo decideixen la possibilitat de dur-les a terme.
- Manté una comunicació fluida amb el coordinador d'LSM nacional, així com la línia jeràrquica de McOpCo al seu mercat, col·laborant activament en l'execució del pla de l'LSM.
- S'implica personalment en la formació de les hostesses dels restaurants.



- S'integra a l'equip del restaurant en els moments puntuals en què per volum de vendes sigui necessari col·laborar-hi operacionalment.
- Participa proactivament 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 en què es detallen les incidències, els suggeriments, etc. que consideri.
- Revisa la senyalització contractada i cerca nous suports que potenciïn la visibilitat del restaurant i la marca.

3. 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 dels equipaments.
- Comprovar el lliurament dels dipòsits bancaris i el canvi de moneda a l'empresa de recollida d'efectiu.
- Complir els procediments operacionals durant el torn i vetllar-hi.
- Revisar la caducitat primària i secundària, així com la rotació del producte.
- Vetllar pel correcte ordre al restaurant.
- Comunicar a l'encarregat de torn qualsevol incidència que tingui lloc al restaurant.
- Control de l'àrea assignada en l'àmbit de personal, producte i maquinària, menjar dels empleats, rentada de mans i canvis de draps, etc.
- Donar suport en l'entrenament del personal en general.
- Qualsevol altra funció que li encarreguin els seus superiors.

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

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



- Durant el torn, fer el seguiment del manteniment de l'establiment.
- Realitzar diàriament les revisions bàsiques de la maquinària i fer ajustos de temps i temperatura.
- Fer complir les normes de prevenció de riscos laborals durant el torn.
- Complir i verificar el control intern i les auditories de qualitat, i fer-ne el seguiment.
- Aplicar la guia de col·locació d'empleats als seus llocs.

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

- Assolir els estàndards de qualitat, servei i neteja en tots els torns sense supervisió.
- Entrevistar i seleccionar treballadors i ajudar a entrenar els encarregats.
- Arxivar la documentació en tots els arxius dels empleats.
- Donar la seva opinió en 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 puguin pagar.
- Mantenir el control sobre la seguretat i els arxius de seguretat.
- Utilitzar els procediments idonis de seguretat i verificació durant l'ús de dipòsits i del contingut de la caixa forta.
- Executar i mantenir el calendari d'activitats per als empleats, incloent-hi el tauler de notícies per als empleats.
- Ajustar les posts [de] 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 i guanys.
- Fer complir les normes de prevenció de riscos laborals durant el torn.
- Complir i verificar el programa de control intern i auditoria de qualitat, i fer-ne el seguiment.
- Aplicar la guia de col·locació d'empleats als seus llocs.

6. Primer assistent: és el responsable de les tasques anteriors i a més:

- Obtenir el feedback del client sobre el servei i els motius de la seva opinió.
- Iniciar accions específiques per millorar constantment la satisfacció total del client.
- Avaluar els resultats dels objectius a curt i mitjà termini del restaurant.
- Fer i posar a la vista l'horari setmanal dels empleats.
- Dirigir l'entrenament dels empleats.
- Participar en el programa de recursos humans del restaurant.
- Mantenir els arxius del personal.
- Executar el pla de retenció del restaurant (p. 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 estigui absent.
- Organitzar les activitats mensuals del restaurant per assolir els objectius del restaurant.
- Assistir el 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 les P&G mensuals i determinar les oportunitats de millora de resultats.
- Realitzar els inventaris mensuals i els informes estadístics de variació.

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

7. Gerent del restaurant: és el responsable de les tasques anteriors i a més:

- Assegurar el nivell de satisfacció del client.
- Millorar la qualitat, el servei i la neteja, les vendes i els resultats del restaurant.
- Mantenir els articles controlables de la línia P&G dins del pressupost, i ajustar P&G mensual.
- Complir les lleis laborals aplicables, 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, les avaluacions d'acompliment de les tasques, les revisions de salaris i les motivacions de tots els empleats del restaurant.
- Controlar el personal i mantenir-ne la motivació.
- Supervisar l'aplicació de procediments i productes nous al restaurant.
- Dirigir l'inventari de l'actiu fix.
- Administrar els procediments de beneficis per a empleats i les nòmines de pagament al restaurant, incloent-hi el fet d'informar-ne les oficines.
- Completar els horaris dels encarregats.
- Conduir les reunions d'equip, les enquestes d'opinió dels empleats i les sessions de comunicació.
- Supervisar les promocions del mercat i les comunicacions dins del restaurant de les promocions nacionals.
- Assegurar la verificació dels dipòsits.
- Definir l'àrea de comerç, els competidors importants i els generadors de tràfic, l'ús d'informació per augmentar el màxim de vendes.
- Assegurar que se segueixen tots els procediments en totes les reclamacions d'assegurances i que es 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.



ANNEX II
TAULES SALARIALS

TAULA SALARIAL VIGENT DES DE 01.04.2019 A 31.03.2020

INCREMENT +4,4% SOBRE TAULA SALARIAL DE 2018 AMB EFECTES 01.04.2019

NUM.	CLAU CATEGORIA	501		502		503		504		601			
PAGUES	NOM CATEGORIA	GERENT RESTAURANT		PRIMER ASSISTENT		SEGON ASSISTENT		ENCARREGAT DE TORN		ENCARREGAT D'ÀREA			
	PERIODE	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL		
14	SALARI BASE	1.652,86	23.140,10	1.652,86	23.140,10	1.537,12	21.519,72	1.421,86	19.905,98	1.323,04	18.522,59		
14	PLUS ACTIVITAT VOLUNTARI	949,85	13.297,93	416,39	5.829,45	231,98	3.247,68	143,69	2.011,60	70,92	992,86		
	TOTALS	2.602,72	36.438,02	2.069,25	28.969,54	1.769,10	24.767,39	1.565,54	21.917,58	1.393,96	19.515,45		
12	PLUS TRANSPORT	32,37	388,39	32,37	388,39	32,37	388,39	32,37	388,39	32,37	388,39		
	TOTAL	2.635,08	36.826,42	2.101,62	29.357,93	1.801,47	25.155,79	1.597,91	22.305,98	1.426,33	19.903,85		

TAULA SALARIAL VIGENT DESDE 01.04.2019 A 31.03.2020

NUM.	CLAU CATEGORIA	604		729		660		603		613		661	
PAGUES	NOM CATEGORIA	PERSONAL D'EQUIP F/T		P. EQUIP ENTRENADOR F/T		RESPONSABLE EXPERIÈNCIA CLIENT		MANTENIMENT Y SER. TEC.		AUXILIAR ADMINISTRATIU		COORDINADOR EXPERIÈNCIA CLIENT	
	PERIODE	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
14	SALARI BASE	1.247,20	17.460,76	1.247,20	17.460,76	1.323,04	18.522,59	1.323,04	18.522,59	1.247,20	17.460,76	1.472,34	20.612,76





14	PLUS ACTIVITAT VOLUNTARI					67,93	951,02	70,92	992,86			222,20	3.110,80
14	P L U S ENTRENADOR			53,13	743,76								
	TOTALS	1.247,20	17.460,76	1.300,32	18.204,52	1.390,97	19.473,61	1.393,96	19.515,45	1.247,20	17.460,76	1.694,54	23.723,56
12	PLUS TRANSPORT	32,37	388,39	32,37	388,39	32,37	388,39	32,37	388,39	32,37	388,39	32,37	388,39
	Total	1.279,56	17.849,16	1.332,69	18.592,92	1.423,34	19.862,00	1.426,33	19.903,85	1.279,56	17.849,16	1.726,91	24.111,95

TAULA SALARIAL VIGENT DES DE 01.04.2020 A 31.03.2021

INCREMENT +3,4% SOBRE DESEMBRE 2018 AMB EFECTES 01.04.2020

NUM.	CLAU CATEGORIA	501		502		503		504		601			
PAGUES	NOM CATEGORIA	GERENT RESTAURANT		PRIMER ASSISTENT		SEGON ASSISTENTE		ENCARREGAT DE TONR		ENCARREGAT D'ÀREA			
	PERIODE	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL		
14	SALARI BASE	1.706,69	23.893,70	1.706,69	23.893,70	1.587,18	22.220,55	1.468,16	20.554,26	1.366,13	19.125,81		
14	PLUS ACTIVITAT VOLUNTARI	980,79	13.731,00	429,95	6.019,29	239,53	3.353,44	148,37	2.077,11	73,23	1.025,20		
	TOTALS	2.687,48	37.624,70	2.136,64	29.912,99	1.826,71	25.573,99	1.616,53	22.631,37	1.439,36	20.151,01		
12	PLUS TRANSPORT	33,42	401,04	33,42	401,04	33,42	401,04	33,42	401,04	33,42	401,04		
	TOTAL	2.720,90	38.025,75	2.170,06	30.314,04	1.860,13	25.975,04	1.649,95	23.032,42	1.472,78	20.552,06		

TAULA SALARIAL VIGENT DES DE 01.04.2020 A 31.03.2021





NUM.	CLAU CATEGORIA	604		729		660		603		613		661	
PAGUES	NOM CATEGORIA	PERSONAL D'EQUIP F/T		P. EQUIP ENTRENADOR F/T		RESPONSABLE EXPERIÈNCIA CLIENT		MANTENIMENT Y SER. TEC.		AUXILIAR ADMINISTRATIU		COORDINADOR EXPERIÈNCIA CLIENT	
	PERIODE	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
14	SALARI BASE	1.287,81	18.029,41	1.287,81	18.029,41	1.366,13	19.125,81	1.366,13	19.125,81	1.287,81	18.029,41	1.515,43	21.215,99
14	PLUS ACTIVITAT VOLUNTARI					70,24	983,35	73,23	1.025,20			225,88	3.162,28
14	PLUS ENTRENADOR			54,86	767,98								
	TOTALES	1.287,81	18.029,41	1.342,67	18.797,39	1.436,37	20.109,17	1.439,36	20.151,01	1.287,81	18.029,41	1.741,30	24.378,27
12	PLUS TRANSPORT	33,42	401,04	33,42	401,04	33,42	401,04	33,42	401,04	33,42	401,04	33,42	401,04
	Total	1.321,24	18.430,45	1.376,09	19.198,43	1.469,79	20.510,21	1.472,78	20.552,06	1.321,24	18.430,45	1.774,72	24.779,31

TAULA SALARIAL VIGENT DES DE 01.04.2021 A 31.03.2022

INCREMENT +3,4% SOBRE TAULA SALARIAL DE 2018 AMB EFECTES 01.04.2021

NUM.	CLAU CATEGORIA	501		502		503		504		601			
PAGUES	NOM CATEGORIA	GERENT RESTAURANTE		PRIMER ASSISTENT		SEGON ASSISTENT		ENCARREGAT DE TORN		ENCARREGAT D'ÀREA			
	PERIODE	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL		
14	SALARI BASE	1.760,52	24.647,30	1.760,52	24.647,30	1.637,24	22.921,38	1.514,47	21.202,54	1.409,22	19.729,04		
14	PLUS ACTIVITAT VOLUNTARI	1.011,72	14.164,08	443,51	6.209,14	247,09	3.459,21	153,04	2.142,62	75,54	1.057,53		
	TOTALS	2.772,24	38.811,38	2.204,03	30.856,45	1.884,33	26.380,59	1.667,51	23.345,17	1.484,76	20.786,58		



12	PLUS TRANSPORT	34,47	413,69	34,47	413,69	34,47	413,69	34,47	413,69	34,47	413,69		
	TOTAL	2.806,72	39.225,07	2.238,51	31.270,14	1.918,80	26.794,28	1.701,99	23.758,86	1.519,23	21.200,27		

TAULA SALARIAL VIGENT DES DE 01.04.2021 A 31.03.2022

NUM.	CLAU CATEGORIA	604		729		660		603		613		661	
PAGUES	NOM CATEGORIA	PERSONAL D'EQUIP F/T		P. EQUIP ENTRENADOR F/T		RESPONSABLE EXPERIÈNCIA CLIENT		MANTENIMENT Y SER. TEC.		AUXILIAR ADMINISTRATIU		COORDINADOR EXPERIÈNCIA CLIENT	
	PERIODE	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
14	SALARI BASE	1.328,43	18.598,05	1.328,43	18.598,05	1.409,22	19.729,04	1.409,22	19.729,04	1.328,43	18.598,05	1.558,52	21.819,21
14	PLUS ACTIVITAT VOLUNTARI					72,55	1.015,69	75,54	1.057,53			229,55	3.213,76
14	P L U S ENTRENADOR			56,59	792,21								
	TOTALS	1.328,43	18.598,05	1.385,02	19.390,26	1.481,77	20.744,73	1.484,76	20.786,58	1.328,43	18.598,05	1.788,07	25.032,97
12	PLUS TRANSPORT	34,47	413,69	34,47	413,69	34,47	413,69	34,47	413,69	34,47	413,69	34,47	413,69
	Total	1.362,91	19.011,75	1.419,49	19.803,95	1.516,24	21.158,42	1.519,23	21.200,27	1.362,91	19.011,75	1.822,54	25.446,66

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2021/12/1078114



ANNEX III
BEQUES

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

- a) És imprescindible fer 6 mesos com a mínim que es treballa a McDonald's per poder optar a alguna beca.
- b) És requisit imprescindible haver aprovat almenys un 50% de les assignatures matriculades.

c) Revisió de rendiment:

EXCEPCIONAL 5 PUNTS

RELLEVANT 3 PUNTS

ALGUNES MILLORES NECESSÀRIES 0 PUNTS

En aquells supòsits en els que per motius d'antiguitat no es tingui dret a la revisió de rendiment, la puntuació serà igual a 0 punts.

d) Nivell d'estudis:

FORMACIÓ UNIVERSITÀRIA 3 PUNTS

(Graus Universitaris, Llicenciatures, Diplomatures, Màster, Postgraus o Doctorats)

GRAU MITJÀ o GRAU SUPERIOR..... 2 PUNTS

ALTRES ESTUDIS RECONEGUTS.....1 PUNT

(Estudis Homologats pel Ministeri d'Educació, Cultura i Esport o Ministeri de Treball i Seguretat Social)

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

Es tindrà en compte la disponibilitat corresponent al curs acadèmic que s'estigui valorant. En el cas de que hi hagueren diferents disponibilitats durant l'any acadèmic valorat, s'obtindrà la valoració corresponent a la disponibilitat que major duració hagi tingut durant el període analitzat

L'import de la beca serà de 180 €

G) Documentació necessària

Per a poder presentar la sol·licitud de beca serà imprescindible adjuntar el corresponent certificat d'estudis; certificat acadèmic que acrediti les assignatures matriculades i el percentatge d'assignatures superades.

Una beca d'estudis de 180 € per cada 14 treballadors de la plantilla d'Illes Balears. La plantilla es calcularà en funció de la mitjana de treballadors en situació d'alta a l'empresa durant els mesos de gener i febrer de l'any en curs.

Quan pel número de beques assignades no s'arribi a esgotar el pressupost econòmic corresponent a cada any, la quantitat de diners no assignat es repartirà entre les beques atorgades, augmentant així l'import individual de les beques. Aquesta revisió es realitzarà anualment i dependrà, en tot cas, del número de beques assignades i del pressupost econòmic anual que resulti del càlcul previst en el paràgraf anterior, sense que això generi un millor dret per a les beques de l'any següent.

Les sol·licituds per accedir a les beques podran ser presentades des del mes d'octubre, i fins al mes de desembre, es farà entrega al Gerent i membres del Comitè abans del dia 15 de desembre. Seran abonades junt la nòmina del mes de gener.

El Comitè de Valoració estarà format per dos Representants del Treballadors, un membre de l'equipo de McOpCo i membre de l'equip de RRHH que valoraran en tot moment els requisits necessaris per obtenir les beques.

ANNEX IV

POLÍTICA DE MENJAR

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

- Per a les jornades de treball inferiors a 5 hores de treball cada empleat disposarà de 3 punts.
- Per a les jornades de treball de 5 hores inferiors a 7 hores de treball, cada empleat disposarà de 4 punts.
- Per a les jornades de treball de 7 i fins a 8 hores de treball, cada empleat disposarà de 5 punts.

Els treballadors podran consumir els productes que li corresponguin durant el temps de descans, o bé abans o després de la jornada labora.



Tot treballador estarà obligat a registrar els productes consumits per a evitar desviacions als inventaris.

Per al recompte dels mateixos es tindrà en compte tots els productes individuals a la venda segons la següent taula:

TIPUS DE PRODUCTE	Valoració
Hamburgueses normals i Gama Core	1
Sandvitxos esmorzar	1
Hamburgueses Extreme o similar	2
Hamburgueses Signature	3
Amanides Premium	2
Amanides petites	1
Complements	1
Gelats i postres	1
Gama McFlurrys	2
Smothies, Phrappes (productes BIC)	2
Patates fregides normals i Deluxe	1
Begudes de la màquina de begudes	1
Aigua embotellada	1
Sucs embotellats	1
Cafè sol, cafè amb llet, cafè latte, capuccino i infusions	1

Notes:

- Es prendrà com a referència la mida petita en tots els productes (en el cas dels nuggets es considerarà 6 unitats com la mida petita).
- No es pot repetir més d'un producte de cada tipus, plataforma o gamma.
- Possibles noves games o plataformes de productes no estaran a disposició dels empleats fins que, en Comissió Paritaria, es fixi la puntuació que els hi correspongui acord la taula existent. Fins aleshores, seran productes exclosos.

Els productes que queden exclosos del menjar per a empleats són els següents :

- Cervesa (amb o sense) i begudes alcohòliques..
- Productes en test.
- Productes nous o promocionals durant el primer mes de venda al públic.
- Productes de producció en restaurant no immediata de baixa venda, que podrien comprometre la disponibilitat envers els nostres clients.
- Productes que necessiten descongelació en restaurant no immediata (pastes...) de baixa venda, que podrien comprometre la disponibilitat envers els nostres clients.



- Productes amb caducitats curtes en restaurant (productes Vega Mayor, ...) i de baixa venda, que podrien comprometre la disponibilitat envers els nostres clients.
- Productes de McCafé i (excepte els cafès inclosos en la taula).
- En determinades ocasions i degut a trencaments d'estoc, es podrà limitar el consum de determinats productes.

