Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA
CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

4135 ***Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Good & Fast Mallorca Levante y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100402012016)***

Antecedentes

1. El 31 de marzo de 2021, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Good & Fast Mallorca Levante para el periodo 2020-2024.

2. El 28 de abril de 2021, Carlos Javier Barrios Pérez, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Good & Fast Mallorca Levante, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears.

2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.

3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.

4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 11 d'abril de 2022

La directora general de Trabajo y Salud Laboral
Virginia Abraham Orte
Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)

CONVENIO COLECTIVO PARA Good&Fast Mallorca Levante SLU ISLAS BALEARES

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

Art. P. Declaración de principios
Art. 1 Partes negociadoras, ámbito funcional y ámbito personal
Art. 1.1 Partes negociadoras
Art. 1.2 Ámbito funcional y ámbito personal
Art. 2 Ámbito territorial
Art. 3 Ámbito temporal
Art. 4 Prórroga
Art. 5 Vinculación a la totalidad
Art. 6 Prelación de normas
Art.7 Compensación y absorción
Art. 8 Condiciones más beneficiosas
Art. 9 Publicidad del convenio

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 10 Organización del trabajo
Art. 11 Clasificación profesional
Art. 12 Polivalencia funcional
Art. 13 Movilidad funcional
Art. 14 Ascensos
Art. 15 Vestuario

CAPÍTULO III: TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSOS

Art. 16 Jornada laboral
Art. 17 Descanso semanal
Art. 18 Vacaciones
Art. 19 Días de fiesta anuales
Art. 20 Permisos retribuidos
Art. 21 Permisos no retribuidos
Art. 22 Excedencias
Art. 23 Cierre temporal

CAPÍTULO IV: RETRIBUCIONES

Art. 24 Salario base
Art. 25 Nocturnidad
Art. 26 Plus de prolongación de jornada
Art. 27 Gratificaciones extraordinarias
Art. 28 Aumento salarial
Art. 29 Plus transporte
Art. 30 Plus Personal Entrenador

CAPÍTULO V: CONTRATACIÓN

Art. 31 Normas comunes de contratación
Art. 32 Período de prueba
Art. 33 Contrato eventual por circunstancias de la producción
Art. 34 Contrato a tiempo parcial
Art. 35 Contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos
Art. 36 Preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo

CAPÍTULO VI: BENEFICIOS SOCIALES

Art. 37 Fomento de la Igualdad de oportunidades y de la conciliación entre la vida personal y laboral.
Art. 38 Seguro de accidente
Art. 39 Incapacidad temporal
Art. 40 Programa de becas
Art. 41 Bonificaciones por productividad (PDS)
Art. 42 Comida

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

Art. 43 Salud laboral

CAPÍTULO VII: REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

Art. 44 Derechos de representación colectiva
Art. 45 Ausencias del trabajo por funciones de representación del personal
Art. 46 Acumulación de horas de representación del personal
Art. 47 Delegado sindical.
Art. 48 Acción sindical.
Art. 49 Cuota sindical.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 50 Faltas y sanciones de los trabajadores y trabajadoras
Art. 51 Graduación de las faltas
Art. 52 Procedimiento sancionador
Art. 53 Faltas leves
Art. 54 Faltas graves
Art. 55 Faltas muy graves
Art. 56 Clases de sanciones
Art. 57 Prescripción

CAPÍTULO IX: ASPECTOS FORMALES

Art.58 Constitución de la Comisión Paritaria
Art.59 Funciones de la Comisión Paritaria
Art.60 Funcionamiento de la Comisión Paritaria
Art.61 Tribunal de arbitraje y mediación de las Islas Baleares

ANEXOS:

ANEXO I - Clasificación profesional

ANEXO II - Tablas salariales

ANEXO III - Becas

ANEXO IV - Política de comidas

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo preliminar.
Declaración de principios

Las partes concertantes que renuevan el convenio colectivo, de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, categorías profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 en esta materia.

Art. 1. Partes negociadoras, ámbito funcional y ámbito personal.

Art. 1.1 Partes negociadoras.

El presente convenio colectivo ha sido negociado y suscrito por la representación de la empresa Good&Fast Mallorca Levante SLU y la representación legal del personal de la empresa Good&Fast Mallorca Levante SLU, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos a efectos de lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

Art. 1.2 Ámbito funcional y ámbito personal.

El presente Convenio afecta y obliga a la Empresa Good&Fast Mallorca Levante SLU, y a todos los empleados de la misma entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no están expresamente excluidos por el apartado 3º del artículo 1º del Estatuto de los trabajadores.

Art. 2. Ámbito territorial

El ámbito de aplicación del presente convenio se circunscribe a la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Art. 3. Ámbito temporal

El Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por la Comisión Negociadora, el 1 de abril de 2020 y estará vigente hasta el 31 de marzo de 2024, todo ello sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares (BOIB)

El pago de atrasos retributivos derivados de la aplicación del presente Convenio deberá estar regularizado dentro de los dos meses siguientes al de publicación del mismo en el BOIB.

Art. 4. Prórroga

El presente Convenio se prorrogará anualmente al llegar a su vencimiento, salvo que fuese denunciado expresamente por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

Dicha denuncia será necesariamente efectuada por escrito, con dos meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas y se dirigirá al resto de firmantes y a la autoridad laboral.

Denunciado el Convenio Colectivo, y hasta que no se apruebe y entre en vigor uno nuevo, permanecerá vigente el presente, tanto en sus Cláusulas obligacionales como en las normativas.

Art. 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, quedará vigente el resto del texto convencional.

Si se diese tal supuesto, la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo deberá reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, la cláusula anulada se tendrá por no puesta.

Art.6 Prelación de normas.

En lo no previsto expresamente en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, el ALEH y demás normas legales y/o reglamentearias que conformen la legislación laboral vigente en cada momento.

Art. 7. Compensación y absorción

Absolutamente todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto, y en cómputo anual compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase, naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

Art. 8. Condiciones más beneficiosas.

La empresa se compromete a respetar las condiciones personales más beneficiosas que, sobre las que se fijan en el presente Convenio, pudiera tener individualmente establecidas con sus trabajadores.

Art. 9. Publicidad del Convenio.

Los centros de trabajo afectados por el presente Convenio tendrán a disposición de todos los empleados, un ejemplar completo del texto convencional y de las resoluciones interpretadoras del mismo que dicte la Comisión Paritaria.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

Capítulo II
Organización del Trabajo

Art. 10. Organización del trabajo.

1.- La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien aquélla delegue.

2.- La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

3.- Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. Clasificación profesional.

1.- El sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional, desapareciendo las categorías dentro del sistema de clasificación.

2.- De conformidad con la Ley 3/2012 la clasificación profesional queda referenciada a los grupos profesionales, en concreto esta clasificación queda dividida en dos grupos profesionales: el grupo uno, llamado de Personal de Equipo, y el grupo dos llamado de Personal de Gerencia.

3.- La composición detallada de ambos grupos profesionales se recoge como ANEXO I del presente Convenio.

Art. 12. Polivalencia funcional.

1.- Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de un nivel dentro del grupo profesional.

2.- En el ámbito del presente Convenio, se establece la polivalencia funcional dentro del mismo grupo profesional.

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador las retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación con las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo.

Art. 13. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

1.- La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.
2.- Trabajos de grupo profesional superior: la empresa, en caso de necesidad y por el tiempo indispensable, podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de grupo profesional superior con el salario que corresponda al nivel que ocupe dentro del grupo profesional. En tales supuestos serán de aplicación las siguientes reglas:
a) Cuando un trabajador realizase funciones correspondientes a un grupo superior por seis meses durante un año u ocho meses dentro del período de dos años, se respetará el salario correspondiente al nivel superior y a su término se le reintegrará en su antiguo puesto y grupo profesional, percibiendo a partir de ese momento el salario previsto para su nivel de origen.
b) Si los mencionados plazos fueran superados en un mes, el trabajador, al reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, mantendrá e salario del nivel superior.
c) En caso de que la movilidad funcional tuviera su causa en la sustitución de un trabajador con reserva de su puesto de trabajo, el empresario, antes de la finalización de los plazos previstos en el apartado a) podrá ofrecer al trabajador que sustituya a aquel en sus funciones la posibilidad de mantener voluntariamente la prestación de servicios de nivel superior, con el salario del mismo, pero sin que se produzcan en ningún momento los efectos de consolidación salarial mencionados en el apartado b).
Si tras la finalización del periodo de reserva legal de puesto de trabajo, continuase la prestación de servicios en el grupo profesional superior, se producirá la consolidación salarial citada en el apartado b). En el supuesto de que el empresario no efectuase el ofrecimiento referido, operará la consolidación salarial de producirse las circunstancias del apartado b) anterior.
3.- Trabajos de categoría inferior: por necesidades perentorias y por el mínimo indispensable para su atención, la empresa podrá

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

destinar trabajadores a realizar trabajos de grupo profesional inferior, conservando el derecho a la retribución de origen y los derechos derivados de su puesto.
4.- La movilidad funcional efectuada en los términos regulados en el presente artículo se podrá llevar a cabo sin que ello constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Art. 14. Ascensos.

Los ascensos de grupo profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, capacidad y antigüedad del trabajador, dentro de las facultades organizativas del empresario. Los niveles de gerencia serán de libre designación de la empresa.

Art. 15. Vestuario

a) Personal de equipo: La empresa proporcionará al personal de jornada completa tres uniformes completos y al personal de jornada parcial dos uniformes en el momento del inicio de la relación laboral, compuestos de camisa, pantalón, cinturón y gorro, o el que se fije en cada momento, los cuales quedarán en depósito del empleado con la obligación de conservarlos en buen estado, utilizarlos únicamente durante la jornada laboral, y devolverlos completos, en su caso, a la empresa a la finalización de su contrato.

b) Personal de gerencia: Tendrá tres uniformes compuestos por camisa, pantalón o falda, y corbata o lazo, chaqueta o jersey que en cada momento designe la empresa.

Capítulo III
Tiempo de trabajo y descansos

Art. 16. Jornada laboral.

Se entiende por jornada el tiempo de trabajo efectivo del empleado durante su permanencia en el local de trabajo, o fuera de él en el caso de que se encuentre realizando actividades encomendadas por la empresa.

1. Jornada a tiempo completo

La duración de la jornada ordinaria de trabajo queda establecida en mil setecientas setenta y seis horas (1.776 horas), manteniéndose el tiempo de trabajo, en cómputo semanal, de cuarenta horas. No obstante, se considerarán también como de trabajo efectivo los siguientes tiempos de descanso:

- Jornadas continuadas de 5 ó 6 horas: 15 minutos de descanso retribuido
- Jornadas continuadas de 7 horas: 20 minutos de descanso retribuido
- Jornadas continuadas de 8 horas: 30 minutos de descanso retribuido

No se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diariamente. Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas

La jornada partida observará un descanso ininterrumpido no inferior a una hora, no pudiéndose dividir en más de dos fracciones durante una misma jornada diaria.

Los representantes legales de los trabajadores podrán negociar una mejor adecuación de la jornada de trabajo, así como la posibilidad de realizar jornadas continuadas en aquellas áreas donde ello fuera posible.

2. Jornada a tiempo parcial

Se considerará jornada a tiempo parcial, aquella en la que se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de los demás trabajadores, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo, en cuyo caso sólo será posible hacer un solo fraccionamiento. En ningún caso la jornada diaria igual o inferior a cuatro horas podrá ser objeto de fraccionamiento.

La jornada partida observará un descanso ininterrumpido no inferior a una hora, no pudiéndose dividir en más de dos fracciones durante una misma jornada diaria.

Los contratos a tiempo parcial establecerán una jornada anual con carácter rotativo y flexible, pudiendo variar semanalmente la jornada

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

laboral en los limites establecidos legalmente, siempre y cuando los horarios se confeccionen con un mínimo de antelación de siete días y se expongan en el tablón de anuncios de la empresa, con el fin de que los trabajadores conozcan con la suficiente antelación cual va a ser la distribución de su jornada semanalmente, indicándose en el horario días y horas de trabajo asignadas a cada empleado, todo ello debidamente notificado al Comité de empresa o representación legal de los empleados.

La retribución de estos empleados será proporcional a sus horas de trabajo y conforme a las tablas salariales reflejadas en este Convenio.

Horas complementarias.

a.- Solamente se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
b.- El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a jornada completa.
c.- El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de tres días. Para lo cual se considerará válido la inclusión de las mismas en el calendario fijado para la distribución semanal de la jornada irregular.
d.- La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los art. 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37 del Estatuto de los Trabajadores
e.- Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable

3. Calendario Laboral .

Dada la especial actividad de la empresa, se suprime el calendario laboral anual, excepto en los que se refiere al calendario de vacaciones. El calendario laboral anual queda sustituido por los calendarios horarios semanales de acuerdo con el suguiente procedimiento:

- El calendario será elaborado por la gerencia del Restaurante, quedando expuesto en el tablón de anuncios y en el sistema informático de comunicación interna, existente entre empresa y empleados del que se disponga en ese momento, con un antelación mínima de siete días antes del inicio de cada semana natural.
- El calendario semanal se firmará al menos por uno de los representantes del personal en cada Restaurante, como prueba de aceptación.
- Además de los concretos horarios de trabajo, se indicarán también los días de descanso semanal correspondientes, que serán un mínimo de dos días de descanso consecutivos.

Art. 17. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días naturales consecutivos.

El descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma no consecutiva, siempre que medie pacto expreso en este sentido entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de los afectados, pacto que, en todo caso, deberá respetar lo establecido con carácter de derecho necesario en la ley. En caso de desacuerdo en la forma del eventual pacto, se estará al disfrute de manera consecutiva.

Los trabajadores con hijos menores de dos años, a propuesta de los representantes legales de los trabajadores, tendrán preferencia para disfrutar el descanso semanal en sábados y domingos, estableciendo un turno rotativo en caso de que no puedan disfrutarlo simultáneamente todos los que se encuentren en esta circunstancia. No procederá dicha preferencia cuando por aplicación de la misma se modificaren situaciones personales consolidadas. Dicha preferencia cesará cuando desaparezcan las circunstancias que la motivaron.

Lo pactado en este artículo se debe sobrentender que es sin perjuicio del derecho empresarial a modificar las condiciones de trabajo en la forma y de acuerdo con lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. Vacaciones.

Los empleados reconocen que la temporada alta de la actividad de la empresa corresponde a los periodos siguientes:

- Semana Santa (Domingo de Ramos a Lunes de Pascua, ambos inclusive)
- Campaña estival (1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive)

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

- Campaña Navidad-Reyes (1 de diciembre a 7 de enero, ambos inclusive)

La duración total de las vacaciones será de 35 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, iniciándose los períodos de descanso en que se concrete su disfrute en lunes y finalizando en domingo.

Queda total y absolutamente prohibida la remuneración ó compensación en metálico de los días de vacaciones no disfrutados. Esta norma no será aplicable al personal con contratos eventuales o de duración determinada, quienes disfrutarán de sus vacaciones al final del mismo, independientemente del año al que corresponda su inicio, o bien serán compensados en metálico a elección de la empresa.

Anualmente, durante los meses de noviembre y diciembre, se confeccionará un calendario de vacaciones que será expuesto en el tablón de anuncios del personal.

A tal efecto se procederá como sigue: La gerencia del Restaurante señalará los períodos y la cantidad de trabajadores que el Restaurante pueda soportar en situación de vacaciones en cada período del año. Por su parte, los trabajadores propondrán a la gerencia, mediante la inclusión en el cuadrante establecido al efecto, los días a disfrutar en dichos períodos. Si coincidieran varias peticiones en un mismo período no siendo posible para el Restaurante su concesión, se procederá por sorteo entre los trabajadores afectados realizado en presencia de los representantes legales y del Gerente del Restaurante.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores , se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 19. Días de fiesta anuales.

1. Los 14 días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán mediante descanso en período distinto.

No cabe compensación de festivos en los casos en que su no disfrute por el trabajador se deba a la suspensión del contrato de trabajo con motivo de IT, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo o lactancia y suspensiones de empleo y sueldo.

2. Si no se hubieran disfrutado los 14 días festivos, el periodo de descanso de éstos, incrementando con los días libres semanales correspondientes, se cifra en 15. Pero si se hubieran disfrutado solo alguno de los 14 días festivos, el número total de los días de descanso compensatorio equivaldrá al de los días no disfrutados, incrementados en la parte proporcional de los de descanso semanal que, en su caso, correspondan.

Art. 20. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de la pareja de hecho conviviente con el trabajador. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde estuviese prestando servicios, el permiso será de cinco días. En el caso de hospitalización de hijos, cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá tomarlo.
c) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
d) Un día por traslado del domicilio habitual.
e) Un día por matrimonio de hijo, padre o madre, o hermano del trabajador. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde estuviese prestando servicios, el permiso será de dos días.
f) El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Se incluye también el examen para la obtención del permiso de conducción de vehículos a motor.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

g) En los casos de asistencia a cursos de capacitación básica de lectura, escritura, y cálculo, el empresario procurará la adecuación de la jornada laboral del trabajador matriculado en dichos cursos, sin tramitación de expediente administrativo alguno, para facilitar la asistencia a los mismos, o si ello no fuera posible, conceder una licencia de tres horas semanales, licencia que no podrá solicitarse en empresas de menos de diez trabajadores, ni durante los períodos de mayor volumen de trabajo. Como máximo podrá solicitarlo simultáneamente un trabajador por cada departamento.
h) Para realizar funciones de representación del personal en los términos establecidos en este Convenio.
i) Un día al año para atender personalmente asuntos propios, que se fijará de común acuerdo con el empresario a los efectos de que la coincidencia de ausentes no altere el normal funcionamiento del servicio. A esta licencia tendrán derecho aquellos trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa y que el período de ocupación anual sea igual o superior a seis meses.
La empresa podrá denegar el permiso a tal licencia en el período comprendido entre el 1 de julio al 31 de agosto. Este permiso no será acumulable en ningún caso a otros años.
j) Cuando se trate de trabajadores fijos o fijos discontinuos con garantía de ocupación, siempre que avisen con una antelación no inferior a diez días, tendrán derecho a permiso retribuido para asistir a consultas de médicos especialistas, cuando sea por prescripción de facultativo de la Seguridad Social. Este permiso no podrá superar más de doce horas al año o parte proporcional al tiempo de trabajo en períodos de ocupación inferiores al año.

Conciliación de la vida familiar

- En caso de que la trabajadora opte por acumular el permiso por lactancia, tendrá que preavisarlo a la Empresa con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio del descanso continuado. En caso contrario, se entenderá que opta por disfrutar de la hora de lactancia diaria, que igualmente tendrá que solicitar por escrito.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho, a una reducción de su jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Igual derecho asistirá a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, en quien concurra discapacidad que le impida valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
- La concreción horaria y determinación del período de disfrute de la reducción de jornada contemplada en los dos apartados anteriores corresponderá, previa comunicación a la empresa, al trabajador, dentro de su jornada habitual. No obstante lo anterior, si un trabajador solicitara la concreción horaria coincidiendo en la misma franja elegida previamente por otro trabajador del mismo grupo profesional por las causas establecidas en este artículo y, por necesidades organizativas y productivas, al quedar sobredimensionada la plantilla para atender las necesidades del servicio en dicha franja horaria o, a la inversa, produciéndose una disminución del número de trabajadores disponibles para hacer frente a las necesidades productivas y del servicio en los restantes turnos de trabajo, se adoptarán los siguientes criterios para la concesión:

1º.- Tendrá preferencia para seguir manteniendo su concreción horaria el trabajador que la haya solicitado con anterioridad.
2º.- El trabajador que solicite una concreción horaria coincidente en todo o en parte con la de otro/s trabajador/es que ya disfruta/n de reducción de jornada por las causas de este artículo, tras notificarle la empresa la imposibilidad de acceder a su petición por causas organizativas y/o productivas, deberá modificar su solicitud presentando una concreción alternativa en el mismo centro de trabajo.
3º.- En caso de que no fuera posible la concreción alternativa en el mismo centro de trabajo, la empresa le ofrecerá trasladarse a otro centro de trabajo en el que se le pudiera conceder la concreción horaria en la franja horaria inicialmente solicitada.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Art. 21. Permisos no retribuidos.

En los supuestos previstos en los apartados b) y e) del artículo anterior, el trabajador podrá optar por ampliar el tiempo de permiso, excluyéndose los días por desplazamiento, hasta el doble del fijado inicialmente, avisando para ello a la empresa en el momento de solicitar el correspondiente permiso retribuido. Esta ampliación de permiso exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, y de cotizar a la Seguridad Social.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

Art. 22. Excedencias.

1. El régimen jurídico de las excedencias será el establecido en la normativa legal, si bien se amplía, respecto de la excedencia voluntaria, en los términos que se recogen en los siguientes apartados.

2. El trabajador deberá solicitar la excedencia por escrito con una antelación no inferior de 30 días a la fecha de inicio de su disfrute.

La empresa contestará obligatoriamente y por escrito a la petición en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquél en el que aquélla se formule.

3. Cuando el trabajador en situación de excedencia solicite el reingreso en la empresa, deberá comunicarlo a ésta por escrito original firmado de puño y letra, al menos, con un mes de antelación al de su vencimiento.

4. En los casos en los que el trabajador en situación de excedencia voluntaria solicitase la reincorporación con anterioridad a la terminación del período de excedencia concedido, la empresa no estará obligada a reincorporarle.

Art. 23. Cierre temporal.

En el caso de que se produzcan reformas en los establecimientos de la empresa, que hagan necesarios el cierre temporal al público, la empresa optará entre suspender los contratos de trabajo de los empleados, dar vacaciones ó trasladar a los empleados a otros centros de trabajo, durante el tiempo que duren las obras o reformas

Capítulo IV
Retribuciones

Art. 24. Salario base.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho, por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base mensual de acuerdo con las categorías que se especifican en el ANEXO II del presente Convenio

Los salarios establecidos se entienden computados por sus importes brutos, debiendo las empresas retener las cargas sociales y fiscales que corran a cargo de los trabajadores, de conformidad con lo legalmente dispuesto.

Art. 25. Nocturnidad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, la nocturnidad se define como el periodo de trabajo comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

La retribución de la nocturnidad comprendida entre las 22:00 horas y las 24:00 horas está incluída en la retribución pactada, al considerar que forma parte de la propia naturaleza de este trabajo.

Las horas nocturnas comprendidas entre las 24:00 horas y las 06:00 horas tendrán una retribución específica incrementada con el 20% del salario base/hora del trabajador.

No quedan afectados por este artículo aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Los importes resultantes del plus de nocturnidad no se tendrán en cuenta para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, así como tampoco formarán parte del módulo para el cálculo de las horas extraordinarias, ni para el pago de festivos y vacaciones, salvo que expresamente se diga lo contrario en la materia de que se trate.

Se hace constar expresamente que el personal de Gerencia de los Restaurantes tienen un trabajo nocturno por su propia naturaleza, y por tanto tal concepto está incluido dentro del salario global asignado en las tablas del presente Convenio.

Art. 26. Plus de prolongación de jornada

El personal de Gerencia que realice el turno nocturno de extensión horaria percibirá 0,35 euros (treinta y cinco céntimos de euro) brutos por hora nocturna trabajada, en concepto de "plus de prolongación de jornada".Dicho Plus se abonará sólo al personal de Gerencia en las horas que trabaje entre las 24:00 de la noche y las 6:00 de la mañana. En caso de que se trabaje 5 ó más horas entre las 24:00 de la noche y las 7: de

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

la mañana dicho plus será de 5,00 (cinco) euros brutos

Art. 27. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más el complemento por antigüedad, en su caso. El Plus de transporte no será abonado en dichas gratificaciones. Las referidas gratificaciones serán satisfechas, una el día 31 de julio, pudiéndose abonar conjuntamente con la mensualidad del mismo mes; y la otra el 21 de diciembre. Quienes no hayan completado un año de servicio a la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado. Igual tratamiento, en cuanto a prorrateo, se dará a quienes ingresen y/o cesen en el transcurso del año.

A los trabajadores que trabajen por tiempo inferior al año se les podrá abonar la totalidad de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias en la fecha que se practique la liquidación salarial al cese o interrupción de la relación laboral.

Las situaciones de incapacidad temporal no producirán deducción alguna en el cálculo de las gratificaciones extraordinarias establecidas en este Convenio.

Las gratificaciones extraordinarias, se podrán abonar prorrateadas junto con la mensualidad ordinaria a todo el personal, siempre que así se establezca de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, con los propios trabajadores.

Art. 28. Aumento salarial.

Para el período 1 de Abril 2020 a 31 de Marzo 2021, se aplicará un incremento salarial del 0%, aplicado sobre el Salario Base, Plus Transporte y Plus Entrenador de diciembre 2019

Para el período 1 de Abril 2021 a 31 de Marzo 2022, se aplicará un incremento salarial del 1,5%, aplicado sobre el Salario Base, Plus Transporte y Plus Entrenador de diciembre 2019

Para el período 1 de Abril 2022 a 31 de Marzo 2023, se aplicará un incremento salarial del 2%, aplicado sobre el Salario Base, Plus Transporte y Plus Entrenador de diciembre 2019

Para el período 1 de Abril 2023 a 31 de Marzo 2024, se aplicará un incremento salarial del 2,5%, aplicado sobre el Salario Base, Plus Transporte y Plus Entrenador de diciembre 2019

Art. 29. Plus de transporte.

Todos los trabajadores percibirán 30,00 (treinta) euros brutos mensuales en concepto de plus transporte destinado a resarcir a los mismos de los gastos que les ocasionan los desplazamientos para ir y volver al lugar de trabajo desde su residencia habitual. Para la determinación de esta cantidad se han tenido en cuenta los diversos y complejos factores que afectan al sector, por lo que la valoración realizada se refiere a una estimación total anual.

Dicho plus se percibirá en doce mensualidades, salvo para aquellos trabajadores que presten sus servicios en un período inferior en cuyo caso lo percibirán en función del tiempo efectivo de trabajo.

A aquellos empleados que hasta la entrada en vigor de este artículo en fecha 1 de abril de 2014, vinieran percibiendo un importe superior al ahora establecido, les será respetado en su totalidad, creándose para ello un Plus Transporte Consolidado que asciende a 66,60 euros brutos mes, el cual queda congelado en dicha cuantía.

Tanto el Plus de transporte como el Plus Transporte Consolidado se percibirá por el dia efectivo de trabajo.

Art. 30. Plus Personal Entrenador.

Será pagado a aquellos miembros del personal de equipo que sean nombrados entrenadores y durante los meses en que realicen estas funciones únicamente.

Su cuantía se establece en las tablas incluidas en el ANEXO II.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

Capítulo V
Contratación, plantillas, movilidad y ascensos

Art. 31. Normas comunes de contratación.

Serán de aplicación las siguientes normas comunes de contratación:

1. Firma y registro del contrato de trabajo. Los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito y, en su caso, las prórrogas que las partes acuerden, se registrarán por las empresas en la oficina pública de empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación. El trabajador tendrá derecho a recibir una copia simple del contrato en el momento de su firma, así como también recibirá una copia del mismo en el plazo de los quince días siguientes a su registro. De igual modo se procederá en el supuesto de prórroga del contrato.
La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de los contratos celebrados, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, conteniendo dicha copia básica los datos que establece el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como notificarán las prórrogas de los contratos, en su caso.
Un representante legal de los trabajadores podrá estar presente en la firma del contrato de trabajo, siempre que el trabajador afectado no manifieste lo contrario.
La Comisión Paritaria del Convenio adaptará el texto del presente apartado si se produjeran cambios normativos en el registro y remisión de contratos a la Oficina pública de Empleo.
2. Concurrencia desleal. El trabajador queda obligado a no hacer concurrencia en la actividad de la empresa y a no colaborar con quienes se la hagan, por lo que no podrá realizar servicios profesionales complementarios pertenecientes a la rama industrial de la empresa, tanto sea por cuenta ajena como propia, incurriendo de lo contrario en concurrencia desleal, salvo que medie autorización expresa de la empresa.
3. Trabajadores extranjeros extracomunitarios. Por aplicación de lo dispuesto en Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, en caso de tratarse de solicitud de renovación de permiso de trabajo de un trabajador extranjero extracomunitario presentada en plazo, el recibo de la solicitud expedido por la Administración pública correspondiente prorroga la validez del permiso y surte sus mismos efectos en el ámbito laboral y de la Seguridad Social hasta la resolución del expediente.

Art. 32. Período de prueba.

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común por tiempo indefinido, fija, o fija discontinua o de duración temporal o determinada tendrá que suscribirse por escrito y con sujeción a los límites de duración establecidos en el V ALEH.

Art. 33. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

1.- Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, el contrato eventual por circunstancias de la producción previsto en el artículo 15.1 b), del Estatuto de los Trabajadores, que se celebren en el ámbito de aplicación de este Convenio podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses.

2.- Cuando se celebre esta modalidad contractual con un mismo trabajador, en más de una ocasión dentro del período citado de dieciocho meses, la duración acumulada de los distintos contratos no podrá superar, en ningún caso, los doce meses.

3.- A los efectos previstos en los dos apartados anteriores, el período de diecioho meses se computará a partir de la primera fecha en que se hayan producido las causas o circunstancias que hayan justificado su contratación. Si se trata de más de una contratación en el período de dieciocho meses, la fecha de cómputo será siempre la del inicio del primer contrato.

Art. 34. Contrato a tiempo parcial

1.- El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A tales efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable un trabajador con el mismo tipo de contrato de trabajo, que tenga jornada a tiempo completo, preste servicios en la misma empresa y centro de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador a tiempo completo comparable, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en este Convenio colectivo.

2.- Este contrato podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, regulándose, en lo no contemplado en este artículo, conforme al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores reformado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y por la normativa de desarrollo vigente

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

en cada momento.

Art. 35. Contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos

La contratación de trabajadores fijos discontinuos se regirá por lo regulado en el presente Convenio, con sujeción a las normas siguientes

1. Contrato fijo discontinuo.
Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Llamamiento de los trabajadores.
Todos los trabajadores fijos de carácter discontinuo deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados.
Se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:
a.- La empresa deberá llamar al trabajador al inicio de las actividades, si bien, en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de treinta días naturales desde la fecha habitual de incorporación del trabajador.
b.- No obstante, la empresa podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los treinta días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito al trabajador antes de que transcurran los treinta días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo
El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada especialidad en la categoría profesional.
La empresa deberá realizar el llamamiento por escrito al trabajador para su incorporación en la fecha que corresponda, con una antelación no inferior a siete días naturales.
3. Normas comunes. La empresa podrá fijar el descanso compensatorio de las fiestas en cada período de ocupación, bien de forma continuada, bien de forma fraccionada y unida al descanso semanal, así como las vacaciones en las fechas que la misma acuerde o convenga.
Cuando se acumulen las fiestas al período de vacaciones para su disfrute en el último tramo temporal del período de ocupación, se entenderá, a los efectos de una posible compensación en metálico, que los días disfrutados en primer lugar corresponden a vacaciones.
4. Contratación a tiempo parcial de trabajadores fijos discontinuos, en la modalidad de trabajo fijo discontinuo que no se repite en fecha cierta.

Con remisión expresa a lo dispuesto en el artículo 8.7 –párrafo primero- del Texto Articulado del XV Convenio Colectivo Sectorial de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, por aplicación de lo prevenido en el artículo 15.8 “in fine” del Estatuto de los Trabajadores, al requerirlo y justificarlo las peculiaridades de la actividad de la Empresa McDonald´s, los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo discontinuo, que no se repitan en fechas ciertas, podrán realizar la jornada a tiempo parcial, tanto para horas al día como dias a la semana o al mes. Asimismo, cabrá la contratación fijo discontinua a jornada reducida o a tiempo parcial durante toda la vigencia del contrato. Esta posibilidad deberá figurar pactada por escrito en el correspondiente contrato de trabajo, debiendo constar el número de horas a prestar bajo esta modalidad de a tiempo parcial y su distrubución. Con los trabajadores que ya tuvieran la condición contractual de fijo discontinuo, esta realización deberá pactarse, en su caso, de común acuerdo por escrito.

Art. 36. Preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo.

1. Los plazos de preaviso para todos los empleados serán de quince días naturales, excepto en los supuestos de la gerencia de los Restaurantes, que serán de treinta días naturales.

2. El incumplimiento por el trabajador de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.

3. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días naturales.

Capítulo VI
Beneficios sociales

Art. 37. Fomento de la Igualdad de oportunidades y de la conciliación entre la vida personal y laboral.

A tal fin la empresa y los representantes de los trabajadores han negociado un Plan de Igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad real

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en Good&Fast Mallorca Levante SLU.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y los representantes de los trabajadores firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa, en cada nivel y categoría profesional.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Good&Fast Mallorca Levante SLU.

Art. 38. Seguro de accidente.

La empresa, respecto de los trabajadores indefinidos, vendrá obligada a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez e invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo. Dicho seguro deberá garantizar al trabajador, a sus causahabientes o a la persona que el trabajador designe, un importe de 12.000.- € en todos los supuestos

Por consiguiente, los trabajadores de las anteriores situaciones de incapacidad permanente no tendrán derencho al prercibo de la cantidad prevista para el riesgo cubierto mientras ue se encuentren en la situación de suspensión del contrato de trabajo reuglada en el artículo 48.2 del Estatuto de los trabajadores.

Art. 39. Incapacidad temporal.

a) Enfermedad Común con hospitalización ó Accidente no laboral con hospitalización: la empresa complementará al empleado la prestación reconocida por la Seguridad Social hasta el 100% de su salario y mientras el trabajador permanezca hospitalizado, desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses
b) Enfermedad Común ó Accidente no laboral: el porcentaje aplicado a la base reguladora del empleado durante esta situación, será de salario cero sin complementos desde el 1º al 3º día, del 60% del salario desde el 4º al 20º día de la baja, el 75% del salario a partir del 21º día de baja.
c) Accidente de trabajo ó Enfermedad profesional: el porcentaje aplicado a la base reguladora del empleado durante esta situación será del 100% de su salario desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho y hasta un máximo de 12 meses. Este complemento no se abonará en los casos de trabajadores pluriempleados que causen baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional en la otra(s) empresa(s), ni en los casos en que el accidente se hubiera producido in itinere en dicha(s) empresa(s).

De acuerdo con el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá verificar el estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico.

Art. 40. Programa de becas.

Anualmente, y según las cantidades globales que corresponden a cada centro, la empresa, de acuerdo con los representantes legales de los empleados, realizará una convocatoria de becas para estudio.

En el supuesto de que un restaurante no otorgue todas las becas que le correspondan, podrán transferirlas a otro restaurante cuyas solicitudes cumplan los requisitos establecidos.

Dichas cantidades son a efectos fiscales cantidades brutas, por lo que sufrirán en su caso las retenciones fiscales que legalmente se establezcan.

La regulación del programa de becas se encuentra establecido en el ANEXO III del presente Convenio.

Art. 41. Bonificaciones por productividad (PDS)

Las revisiones de Desempeño, así como las Bonificaciones por Productividad se realizarán según la política que cada año establezca la

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

empresa.

Durante el primer trimestre del cada año, la empresa entregará a los representantes de los empleado la política de bonificaciones por Productividad, indicando de manera detallada los indicadores para el cálculo del bono, así como los objetivos marcados en el plan del restaurante.

Art. 42. Comida.

La regulación concreta de la política de comidas se recoge en el ANEXO IV del presente convenio y será de aplicación por igual en todos los centros de trabajo.

Art. 43. Salud laboral.

La empresa debe garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello y, más concretamente, aquellas referidas a evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación; paralelamente, los trabajadores deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, individuales o colectivas, que en cada caso se adopten, colaborando para que el planning de formación en materia preventiva puede ser impartido, incluyendo la modalidad e-learning, y utilizando los equipos de protección individual en aquellos casos donde la protección colectiva no sea suficiente para mitigar los riesgos, siendo obligación por parte de los trabajadores comunicar cualquier desperfecto en los mismos para su reposición.

Los trabajadores tienen derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos de trabajo.

Todos los trabajadores que estén en contacto con alimentos deberán cumplir escrupulosamente las disposiciones sobre manipulación de los mismos, observando en todo momento la máxima higiene en su indumentaria y aseo personal. Todos los trabajadores atenderán las instrucciones de la empresa sobre la prevención de prácticas antihigiénicas previstas legalmente, cumpliendo las órdenes de trabajo que en esta materia puedan afectar tanto al servicio como a la imagen de la empresa.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Además, aquellos trabajadores con alguna discapacidad reconocida, deberán poner en conocimiento del Servicio de Prevención la misma, con el fin de poder valorar su aptitud médica y readaptarles a su puesto de trabajo de la forma más segura. Igualmente en aquellos casos de retorno al trabajo tras períodos de incapacidad o enfermedad común de más de un año.

Los alojamientos del personal serán confortables y ventilados.

La manutención del personal, será sana, suficiente y bien condimentada.

Capítulo VII
Representación unitaria y sindical

Art. 44. Derechos de representación colectiva.

De conformidad con lo dispuesto legalmente, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, las empresas informarán mensualmente a los representantes legales de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores.

Art. 45. Ausencias del trabajo por funciones de representación del personal

Cada uno de los miembros del comité de empresa o delegado de personal, como representantes legales de los trabajadores, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

a) En empresa o centro de trabajo de hasta 50 trabajadores, 20 horas.
b) De 51 a 100 trabajadores, 25 horas.
c) Más de 100 trabajadores 30 horas.

Sin rebasar el tope anteriormente establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a congresos, asambleas y cursos de formación, organizadas por sus sindicatos, mediando siempre preaviso y posterior justificación.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

De mutuo acuerdo entre la empresa y el representante legal de los trabajadores cabrá la ampliación de dichos permisos por los motivos especificados en el párrafo anterior, teniendo dichas ausencias el carácter de no retribuidas.

En todo caso se moderarán las ausencias de estos representantes, de forma y manera que por coincidencia de ausentes no se altere el normal funcionamiento del proceso productivo. La ausencia deberá comunicarse con la debida antelación, que en todo caso no será inferior a cuarenta y ocho horas, salvo casos de probada urgencia.

En la comunicación de preaviso deberá figurar la motivación que justifique la ausencia.

Art. 46. Acumulación de horas de representación del personal.

El tiempo de ausencia contemplado en el artículo anterior podrá ser acumulado semestralmente entre uno o varios de los distintos miembros del comité de empresa o delegados de personal. No será acumulable el tiempo del comité de los representantes legales que tengan la condición de trabajadores fijos discontinuos, cuando su contrato laboral esté interrumpido.

En los casos en que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior, se deberá preavisar por escrito a la empresa, al menos con quince días de antelación al período de acumulación de que se trate, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué trabajador o trabajadores se lleva a efecto la misma y a quien corresponden dichas horas, respetando en todo caso los criterios de moderación de ausencias citados en el artículo anterior.

Art. 47. Delegado sindical.

En los centros de trabajo que cuenten con las plantillas que a continuación se indican y cuando los sindicatos de trabajadores legalmente implantados posean en los mismos una afiliación superior a la que asimismo se cita, la representación del sindicato será ostentada por un delegado.

a) Más de 50 trabajadores y una afiliación superior al 30 por 100 de la plantilla.
b) Más de 75 trabajadores y una afiliación superior al 25 por 100.
c) Más de 100 trabajadores y una afiliación superior al 20 por 100.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representando mediante titularidad personal en cualquier centro de trabajo, deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos que procedan.

El cargo de delegado sindical desaparecerá automáticamente si posteriormente a su implantación disminuyen las cifras de trabajadores o de afiliación requeridos por debajo de los topes indicados. Para ello la empresa podrá requerir del sindicato una nueva acreditación de su derecho.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos del sindicato al que represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa y sus funciones serán las siguientes:

a) Representar y defender los intereses del sindicato al cual representa, y de los afiliados al mismo en el centro laboral, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la empresa.
b) Asistir a las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
d) Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
e) Podrán recaudar cuotas a los afiliados al sindicato, repartir propaganda y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
f) Con la finalidad de facilitar la difusión de los avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado sindical, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del centro laboral y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
g) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa, incluida la acumulación del crédito horario regulado en el artículo 45 del presente Convenio.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

Art. 48. Acción sindical.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo noveno de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, quienes ostenten cargos electivos en el ámbito autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Art. 49. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número de cuenta corriente o de ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiere.

Capítulo VIII
Régimen disciplinario

Art. 50. Faltas y sanciones de los trabajadores.

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Art. 51. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Art. 52. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de la empresa de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de la empresa con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Art. 53. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Art. 54. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que transcienda a éste.
9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
19. La utilización por parte del trabajador, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por la empresa, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Art. 55. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Art. 56. Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:
a) Amonestación.
b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
B) Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
C) Por faltas muy graves:
a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
b) Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

a.- Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
b.- Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
c.- Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos,

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Art. 57. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Capítulo IX
Aspectos Formales

Art. 58. Constitución de la Comisión Paritaria.

1. Las partes signatarias acuerdan establecer una comisión paritaria de seguimiento, vigilancia e interpretación del Convenio, cuya función fundamental consistirá en la interpretación de lo negociado y firmado, ante cuestiones y conflictos planteados a dicha comisión.

2. La comisión estará compuesta por dos miembros, uno en representación Good&Fast Mallorca Levante SLU y uno en representación del personal firmante del presente Convenio y se constituirá formalmente dentro de los tres meses siguientes al depósito de este Convenio.

3. El domicilio se consigna en C/ Son Falcó 24, 07007 Palma de Mallorca o, en su defecto, en el domicilio social existente en cada momento de la empresa Good&Fast Mallorca Levante SLU o la que se subrogue legalmente en sus derechos y obligaciones laborales a efectos de notificaciones de todas las partes de este convenio.

4. El recurso a la comisión, será libre y opcional, a iniciativa de cada parte.

Art. 59. Funciones de la Comisión Paritaria

Las funciones de la comisión paritaria serán las que siguen:

a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
b) Actualizar el contenido del presente Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de otros acuerdos que puedan afectar al contenido de este texto convencional. En este supuesto, ante cualquier modificación de las antedichas, ambas representaciones, a petición de cualquiera de ellas se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio Colectivo, procediendo, en su caso, a la adaptación del mismo a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.
c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio Colectivo.
e) Conocer de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, los diversos conflictos colectivos que pudieran darse.
f) Conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
g) Conocimiento y resolución de discrepancias entre empresa y trabajadores en el caso de aplicación de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa que favorezcan una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo.

Art. 60. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1. La actuación de la comisión paritaria se regirá por los siguientes criterios:

a) Salvo previsión expresa en contrario, su actuación será siempre preceptiva antes del planteamiento de la correspondiente reclamación ante el SERCLA, sin perjuicio de otras actuaciones anteriores que pudieran acordarse por parte de la propia comisión paritaria.
b) Las cuestiones sobre las que deba entender la comisión paritaria se plantearán por escrito por quien las promueva y su contenido deberá ser suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.
c) De los asuntos planteados en cada reunión, deberá emitir la preceptiva resolución en el plazo máximo de quince días naturales desde que quedó válidamente constituida, salvo que las partes, por unanimidad decidan que, por razones de urgencia, resulta

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

conveniente que se dilucide el asunto en un plazo inferior, en cuyo caso el mismo será de un máximo de 72 horas. Esta tramitación de urgencia podrá ser solicitada en el escrito en que se haya planteado la intervención de la comisión paritaria.

d) Se acuerda establecer el siguiente procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir durante el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

I. Cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si se alcanzara un acuerdo, se levantará el acta correspondiente con el resultado obtenido.

II. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al procedimiento establecido por acuerdo interprofesional de ámbito autonómico o estatal previsto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, o al arbitraje voluntario

III. De manera subsidiaria a los anteriores trámites, y en último término, las partes podrán solicitar acudir a la Comisión Consultiva de Convenios colectivos de las Islas Baleares, creada por el Decreto 51/2013, de 29 de diciembre

2. Se llevará un registro de las actas de todas las reuniones.

3. En lo no previsto en el presente Convenio respecto del funcionamiento de su comisión paritaria, ésta podrá establecer, mediando acuerdo unánime de sus componentes, las normas al respecto que considere convenientes para el mejor desempeño de sus funciones.

Art. 61. Tribunal de arbitraje y mediación de las Islas Baleares.

1. Las decisiones en el seno de la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad de los miembros asistentes cuando se encuentre válidamente constituida.

2. La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes para tratar los problemas que hayan podido surgir durante la vigencia normal del convenio.

3. Respecto de aquellos asuntos y consultas planteadas para la resolución de una cuestión concreta, sin que la misma tenga alcance general, obligará a las partes en los términos siguientes:

a) En caso de que se trate de un asunto de los específicamente previstos en este Convenio Colectivo, las partes se comprometen a no acudir a la vía judicial o administrativa, excepto en los casos en que pudieran vencer plazos de caducidad, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión se haya pronunciado sobre la cuestión planteada.

b) Por contra, en caso de que las partes, de mutuo acuerdo, decidan plantear cualquier cuestión diversa a las mencionadas en el apartado anterior y expresamente decidan someterse a la resolución de la comisión paritaria, la misma tendrá carácter vinculante, por lo que no será posible acudir a ningún otro organismo, judicial o administrativo, para su resolución.

4. Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de las Islas Baleares (TAMIB) de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 24 de enero de 2005 por la que se hace público el acuerdo interprofesional sobre renovación y potenciación del TAMIB.

5. Toda resolución de la comisión paritaria, publicada será comunicada a las representaciones de empresa y trabajadores.

ANEXO I – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

a) Grupo profesional uno, personal de equipo:

Este grupo estará compuesto por todos los empleados que realizan funciones de apoyo al negocio, en todas las diferentes áreas del restaurante, y sujetos a las órdenes directas de personal del grupo dos, esto es del grupo profesional de gerencia.

Dentro de este grupo encontramos las siguientes especialidades profesionales:

1.Personal de Equipo
2.Ayudante de Personal de Equipo
3. Responsable de Experiencia del Cliente (REC)
4. Personal de Mantenimiento y Servicios Técnicos
5.Entrenador
6. Auxiliar administrativo del Restaurante

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

Las siguientes funciones de estas especialidades están definidas de manera orientativa pudiéndose dar otras aquí no recogidas.

1. Personal de Equipo

Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa y de la conveniencia de realizar en equipo todas las labores necesarias para el normal desarrollo de aquélla, sus funciones serán, entre otras, las que a continuación se describen, en los puestos de trabajo que en cada momento indiquen el personal de gerencia, los cuales procuraran una equilibrada rotación en dichos puestos con el objeto de proveer a la mejor formación personal y al dominio pleno de todas y cada una de las áreas, requisito indispensable para su promoción profesional dentro de la empresa.

FUNCIONES

Las funciones asignadas a este personal serán, entre otras, las establecidas a continuación:

- Atender a los clientes en las cajas registradoras, con tablets o kioscos , poner pedidos a los clientes.
- Cobro a los clientes
- Poner y sacar patatas en las freidoras automáticas, carnes en las planchas automáticas, panes en las tostadoras automáticas, preparar para entregar, una vez realizadas las operaciones previas de añadir los condimentos ya elaborados, hamburguesas de pollo, pescado, pasteles de manzana, trozos de pollo, y aquellos productos que la empresa vaya ofreciendo en cada momento.
- Envasado diario de ensaladas de varias clases para la venta posterior al cliente.
- Conectar la máquina de filtrado automático de aceites.
- Limpieza de cocina, tanto a nivel de suelos y techos como mantenimiento de maquinaria, como son: planchas, freidoras, tostadoras, vaporizadoras, conductos externos de aire acondicionado, y de extractores de humos, limpieza de mesas de mantenimiento de productos calientes.
- Limpieza del salón, mesas, sillas, mármol, aseos y servicios, suelos, cristales, jardines, fachadas exteriores, techos, entrada del restaurante, acera exterior y resto del edificio, mobiliario y equipo.
- Limpieza de rótulos exteriores.
- Limpieza de servicios, aseos, comedor de empleados, así como de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.
- Lavado y sanitización de todo tipo de utensilios.
- Almacenar y hacer rotar los productos secos congelados.
- Compactar y retirar basura.
- Manipular los suministros del camión.
- Cumplir con la hospitalidad que marcan los estándares de la compañía, mostrando las siguientes actitudes: sonreír, saludar y despedir a los clientes, ayudarles y atenderles, así como cualquier otra actitud que muestre la hospitalidad en el restaurante. Además, deberá realizar las siguientes tareas: venta sugestiva, ambientación del salón, limpieza y ordenación de instalaciones, distribución de alimentos, revisar la zona de juegos y exteriores, servicio a mesa y cualquier otra tarea que se le indique con el fin de cumplir con los estándares de hospitalidad.
- En su caso, tareas de reparto de los pedidos realizados por los clientes del centro comercial donde se ubica su centro de trabajo.

Y cualquier otra función básica que se le encomiende.

El Personal de Equipo que realice funciones de Entrenamiento del personal de nuevo ingreso, ayudará a la Gerencia del Restaurante en la formación de aquéllos, corrigiendo los procedimientos de los mismos, una vez formados.

Igualmente, llevará a cabo revisiones periódicas del trabajo de dicho personal, mediante listas de observaciones o cualquier otro medio adecuado a tal fin.

2. Ayudante de Personal de Equipo

Se trata del personal de nuevo ingreso en la empresa que por primera vez accede a uno de nuestros restaurantes.

Permanecerá como máximo nueve meses en este nivel profesional, pasando después al superior de Personal de Equipo.

3. Responsable de Experiencia del Cliente (REC):

Además de las funciones del personal de equipo se ocupará de las labores que le sean encomendadas por el Gerente o el equipo de gerencia.

- Fundamentalmente, y sin perjuicio de otras responsabilidades sus funciones consistirán en las promociones de venta, publicidad, relaciones con la comunidad y con otros establecimientos de la zona en donde se encuentre situado el restaurante, siendo directamente responsable ante el Gerente del restaurante. Organizará y asistirá a las actuaciones de Ronald McDonald, así como tours para clientes y colegios.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

- Se encargará de atender todo lo referente a la celebración de cumpleaños infantiles, preparando y atendiendo los mismos, y vigilando el buen estado de la decoración y mobiliario del salón y zona de juego infantil, así como el aspecto externo del restaurante.
- Trabajará conjuntamente con el Gerente del restaurante en la elaboración del material necesario para la comunicación al público de nuevas promociones de ventas.
- Será responsable de la custodia de los artículos de promoción tales como premios y artículos infantiles, que controlará mediante inventarios.
- Velará en todo momento por la buena imagen del restaurante de cara a clientes y terceros, procurando siempre el mayor confort y bienestar del cliente.

4.-Personal de Mantenimiento y Servicios Técnicos:

Además de las funciones del personal de equipo, tiene a su cargo entre otras funciones: la conservación, reparación básica, reglaje, montaje y desmontaje de máquinas, limpieza interior y exterior del edificio, maquinaria y elementos de producción, vigilancia y reposición básica de piezas defectuosas, incluyendo tareas básicas de mantenimiento de iluminación , decoración y pintura, así como el cuidado y limpieza en general de las diversas dependencias y todos sus elementos en forma tal, que garantice su óptimo servicio y rendimiento para los distintos turnos de trabajo que han de utilizarlos. Deberá organizar el calendario de mantenimiento planificado, responsabilizándose de todos los trabajos relativos a la función de mantenimiento básico del Restaurante.

5.-Entrenador

Ademas de las funciones del personal de equipo se ocupara de las labores que sean encomendadas por el Gerente para asegurar una formacion adecuada y completa al personal de equipo/REC en el establecimiento. Se considerará que realizan funciones de entrenador cuando se haya realizado las siguientes funciones:

• Realizar la Orientacion inicial al Ayudante de personal de equipo y explica la politica del restaurante y los estandares de Calidad, Servicio y Limpieza.
• Enseña y corrige al Ayudante de personal de equipo y personal de equipo la seguridad en la comida, procedimientos, seguridad personal y seguridad del restaurante, comprobado por las verificaciones de puesto.
• Realiza la formacion en manipulacion de alimentos y completa los examenes a empleados que se incorporan de nuevo y a empleados que se ha caducado el examen despues de cinco años.
• Entrena al personal de equipo en nuevos puestos del restaurante y verificara los empleados en las areas de servicio y areas de produccion.
• Ayudara al Gerente para completar la formacion de prevencion de riesgos y tener la formacion actualizada en todo el momento.
• Se intercambia con la gerencia y el gerente sobre las necesitades de formacion en el restaurante
• Realizara un Plan de Accion sobre formacion conjuntamente con el Gerente anualmente.

6. Auxiliar administrativo de Restaurante:

Se trata de personal auxiliar administrativo, por lo que tendrá las funciones propias del mismo, como son: llevar en orden y al día la documentación oficial que debe estar en el restaurante. Igualmente, se ocupará de tener al día los ficheros y archivo de contratos, control y seguimiento de las vacaciones del personal del restaurante, llamadas telefónicas y gestiones que, fuera del restaurante, se le encomienden. En definitiva, prestará el soporte administrativo que precise el Gerente del Restaurante.

Además de las funciones de Secretaria, podrá realizar las funciones de Personal de Equipo.

b) Grupo profesional dos, personal de Gerencia

Este grupo estará formado por todos los empleados que realizan funciones gerenciales en el restaurante, que además de todas las responsabilidades de las categorías anteriores tendrán entre otras el control de un área o del turno, de los equipos profesionales del grupo uno, de la atención al cliente y, de las distintas responsabilidades que en cada especialidad profesional se describen.

Dentro de este grupo podremos encontrar las siguientes especialidades profesionales:

1. Coordinador LSM Local
2. Encargado de Área
3. Encargado de Turno
4. Segundo Asistente
5. Primer Asistente
6. Gerente del restaurante

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

1. Coordinador LSM local:

- Es el responsable del aumento de las ventas por medio de las actividades especificas, orientadas a tal efecto. De proporcionar un servicio personalizado al cliente y de una activa participacion en actividades de la Comunidad.
- Es responsable de la planificación, presupuesto, implementación y evaluación de todas las acciones de marketing local.
- Es responsable de LSM de más de un restaurante y colabora directamente con el Franquicidado
- Realiza la recopilación de los formularios de Campañas Nacionales, Promociones y remite un informe de los mismos.
- Aprovecha las visitas a los restaurantes para visar el estado y ubicación del material promocional, proponiendo ideas de mejora si fuera necesario.
- Toma en consideración las necesidades y prioridades de cada restaurante (adapta su horario a las necesidades de los restaurantes, incluso los fines de semana) a la hora de realizar su Planning mensual, que remite puntualmente a los Restaurantes, Franquiciado antes de cada primero de mes, de manera que adapta su agenda de trabajo semanal en forma paralela a la de los Restaurantes.
- Consolida y entrega cada semestre con el Franquiciado y Dossier de LSM en los plazos establecidos.
- Supervisa la recepción y el perfecto estado del material a utilizar en los lanzamientos de las Campañas promocionales así como su correcta ubicación, conforme a las recomendaciones del Marketing Plan a través del Libro Azul.
- Consolida la información de los pedidos de material de Cumpleaños, Happy Meal, manteles etc.....de los restaurantes de su mercado, revisándolos y realizando el pedido para el total del mercado al proveedor.
- Presta asesoramiento a las RECs y busca oportunidades de negocio con el objetivo de aumentar las ventas y GC's de su mercado. Dichas acciones son supervisadas por el Franquiciado que deciden la posibilidad de llevarlas a cabo.
- Mantiene una comunicación fluida con el Franquiciado así como con la línea jerárquica de la organizacion, colaborando activamente en la ejecución del Plan del LSM.
- Se involucra personalmente en la formación del los RECs de los restaurantes.
- Se integra en el equipo del restaurante en los momentos puntuales en los que sea necesario por volumen de ventas colaborar operacionalmente.
- Participa proactivamente en la promoción del restaurante en las aperturas de los nuevos restaurantes, así como en la reapertura después de una remodelación y otros eventos.
- Visita los restaurantes, en función de las necesidades, un mínimo de dos veces al mes, elaborando periódicamente un breve resumen donde se detallen las incidencias, sugerencias, etc. que considere.
- Revisa la señalización contratada y busca nuevos soportes que potencien la visibilidad del restaurante y la marca.

2. Encargado de Área:

Es el responsable de controlar que el personal de equipo desarrolle correctamente sus tareas. Sus funciones son las del personal de equipo, y además:

- Atención al cliente
- Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas de comunicación, seguimiento y trato con los empleados.
- Comprobar las recepciones de producto con los albaranes, controlar las condiciones en que llega el producto (temperatura, buen estado visual, etc.).
- Realizar y cumplir los programas de control interno y de auditoría de calidad.
- Velar por la prevención de riesgos laborales en aperturas, cierres, mantenimiento, descargas y en general durante todo el turno.
- Velar por el buen estado de la maquinaria y equipamientos.
- Comprobar la entregar de los depósitos bancarios y cambio de moneda a la empresa de recogida de efectivo.
- Cumplir y velar por el cumplimiento de los procedimientos operacionales durante el turno.
- Revisar la caducidad primaria y secundaria, así como la rotación del producto.
- Velar el correcto orden en el restaurante.
- Comunicar al encargado de turno, cualquier incidencia que tenga lugar en el restaurante.
- Control del área asignada en el ámbito de Personal, Producto y Maquinaria, comida de los empleados, lavado de manos y cambios de trapos, etc.
- Dar apoyo en el entrenamiento del personal en general.
- Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

3. Encargado de Turno: es el responsable de controlar el correcto desarrollo de las propias funciones del grupo profesional uno, de las tareas anteriores y además:

- Hablar frecuentemente con los clientes para así medir y medir y mejorar la satisfacción que obtienen los mismos cada vez que vienen al restaurante.
- Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas, de comunicación, de seguimiento, y en el trato de los empleados como si fuesen los mismos clientes.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

- Encargarse de los turnos de apertura y cierre.
- Mantener los estándares críticos para los periodos de conservación, servicio rápido y calidad de los productos crudos y acabados, limpieza e higiene.
- Controlar los costes de personal, los desperdicios, el dinero y los rendimientos durante el turno.
- Conocer todas las reglas, leyes laborales y procedimientos de seguridad idóneos.
- Durante el turno, realizar el seguimiento de los procedimientos que dan soporte a las promociones.
- Encargarse de las quejas del cliente
- Supervisar las entregas del producto crudo.
- Preparar al personal, maquinaria y producto para el turno.
- Entrenar a la gente en todos sus puestos de trabajo.
- Usar las guías de trabajo para verificar el desarrollo de las tareas de los empleados y dar feedback al empleado y al equipo de gerencia.
- Completar la documentación diaria asignada, incluyendo los inventarios, hojas de caja, recuento de los cajones de las registradoras y reunir los depósitos.
- Poder desarrollar todas las tareas de los empleados, incluyendo la de mantenimiento y otras tareas que se le encomienden.
- Durante el turno, realizar el seguimiento de el mantenimiento del establecimiento.
- Realizar diariamente las revisiones básicas de la maquinaria y hacer ajustes de tiempo y temperatura.
- Hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales durante el turno.
- Cumplir, verificar, y hacer seguimiento de el control interno y auditorías de calidad.
- Aplicar la guía de colocación de empleados en sus puestos.

4. Segundo Asistente: es el responsable de las tareas anteriores y además:

- Conseguir los estándares de Calidad, Servicio y Limpieza en todos los turnos sin supervisión.
- Entrevistar y seleccionar trabajadores y ayudar a entrenar a los encargados.
- Archivar la documentación en todos los archivos de los empleados.
- Dar su opinión a las revisiones de desarrollo de las tareas de los empleados.
- Completar los inventarios semanales y los informes estadísticos (o variación)
- Registrar y preparar facturas para que sean aprobadas y se pueda realizar su pago.
- Mantener el control sobre la seguridad y los archivos de seguridad.
- Utilizar los procedimientos idóneos de seguridad y verificación durante el uso de depósitos y del contenido de la caja fuerte.
- Ejecutar y mantener el calendario de actividades para los empleados, incluyendo el tablón de noticias para los empleados.
- Ajustar las tablas nivel del armario de mantenimiento caliente de alimentos.
- Recoger información e iniciar la reclamación del seguro cuando sucedan incidentes durante el turno.
- Calcular el nivel de almacenaje del restaurante y ordenar los suministros de comida, papel y de operación.
- Ayudar a presupuestar y controlar los artículos asignados de la línea Perdidas & Ganancias.
- Hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales durante el turno.
- Cumplir, verificar y hacer el seguimiento en el programa Control Interno y Auditoria de Calidad.
- Aplicar la guía de colocación de los empleados en sus puestos.

5. Primer Asistente: es el responsable de las tareas anteriores y además:

- Obtener el feedback del cliente sobre el servicio y los motivos de su opinión.
- Iniciar acciones especificas para mejorar constantemente la satisfacción total del cliente.
- Evaluar los resultados de los objetivos a corto y medio plazo del restaurante.
- Realizar y poner a la vista el horario semanal de los empleados.
- Dirigir el entrenamiento de los empleados.
- Participar en el programa de recursos humanos del restaurante
- Mantener los archivos del personal.
- Ejecutar el plan de retención del restaurante (ej: calendario de actividades, sesiones de comunicación, etc.)
- Conducir las reuniones de los empleados
- Ejecutar los programas de contratación de los empleados dentro del restaurante.
- Ayudar a dirigir las revisiones de rendimiento de los empleados uno a uno.
- Desarrollar e implantar las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales y de la cooperativa de franquiciados del sistema McDonald´s.
- Completar y analizar los informes del restaurante y formular planes de acción correctivos.
- Dirigir programas para la conservación de energía y recursos.
- Dirigir toda la maquinaria del restaurante y el Programa de Mantenimiento Planificado.
- Conducir las reuniones de equipos de encargados en el caso de que el gerente del restaurante estuviese ausente.
- Organizar las actividades mensuales del restaurante para alcanzar los objetivos del restaurante

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

- Asistir al gerente del restaurante con el horario mensual de gerencia
- Velar por el cumplimiento de la normativa laboral, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Entrenar a los encargados
- Preparar y conducir las revisiones de desempeño de las tareas de los encargados.
- Ayudar en el entrenamiento de los encargados y los segundos asistentes
- Ayudar en las revisiones de desempeño de las tareas de los encargados
- Dar su opinión en las revisiones de desempeño de las tareas del segundo asistente
- Ejecutar actividades asignadas para aumentar las ventas
- Proyectar la previsión de Pérdidas y Ganancias (P&G) inicial del mes; ayudar en el control de todos los artículos de la línea. Ser responsable de todos los artículos designados de la línea (P&G).
- Con la ayuda del gerente del restaurante, ajustar los P&G mensuales y determinar las oportunidades de mejora de resultados.
- Realizar los inventarios mensuales y los informes estadísticos de variación

En aquellos supuestos, que por necesidades del negocio, ya sea por presumible cambio de status en el restaurante, ya sea por un bajo volumen de ventas, esta especialidad puede ser la máxima responsable del restaurante

6. Gerente del Restaurante; es el responsable de las tareas anteriores y además:

- Asegurar el nivel de satisfacción del cliente.
- Mejorar la calidad, Servicio y Limpieza, ventas y resultados del restaurante
- Mantener los artículos controlables de la línea P&G dentro del presupuesto, y ajustar P&G mensual.
- Cumplir las leyes laborales de aplicación, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales, igualdad de oportunidades en el trabajo, acoso sexual, normas de personal del sistema McDonald´s procedimiento de seguridad de todos los empleados.
- Supervisar el entrenamiento, evaluaciones de desempeño de las tareas, revisiones de salarios y motivaciones de todos los empleados del restaurante
- Controlar personal y mantener su motivación
- Supervisar la aplicación de procedimientos y productos nuevos en el restaurante.
- Dirigir el inventario el activo fijo
- Administrar los procedimientos de beneficios para empleados y las nóminas de pago en el restaurante, incluyendo el hecho de informar a las oficinas.
- Completar los horarios de los encargados
- Conducir las reuniones de equipo, encuestas de opinión de los empleados y las sesiones de comunicación.
- Supervisar promociones del mercado y las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales.
- Asegurar la verificación de los depósitos
- Definir el área de comercio, los competidores importantes y los generadores de tráfico, el uso de información para aumentar el máximo de ventas.
- Asegurar que se siguen todos los procedimientos en todas las reclamaciones de seguros y que se realicen a tiempo.
- Crear los objetivos a largo plazo del restaurante y los planes de acción para Calidad, Servicio y Limpieza, Ventas, Ganancias y Desarrollo de Personal.

ANEXO II TABLAS SALARIALES

Tabla Salarial Vigente Desde 01.04.2020 a 31.03.2021													
Num	Clau Categoria	501		502		503		504		601		637	
Pagues	Nom Cateroia	**Gerente restaurante**		**Primer asistente**		**Segundo asistente**		**Responsable turno**		**Responsable Area**		**Coordinador Experiencia del Cliente**	
	Periodo	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual
14	Salario Base	1.583,20	22.164,80	1.583,20	22.164,80	1.472,34	20.612,76	1.361,93	19.067,02	1.267,28	17.741,92	1.267,28	17.741,92
14	Plus Actividad Voluntaria	909,82	12.737,48	398,84	5.583,76	222,20	3.110,80	137,63	1.926,82	67,93	951,02	108,15	1.514,10
	Total	**2.493,02**	**34.902,28**	**1.982,04**	**27.748,56**	**1.694,54**	**23.723,56**	**1.499,56**	**20.993,84**	**1.335,21**	**18.692,94**	**1.375,43**	**19.256,02**

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

12	Plus transporte	31,00	372,00	31,00	372,00	31,00	372,00	31,00	372,00	31,00	372,00	31,00	372,00
	Total	**2.524,02**	**35.274,28**	**2.013,04**	**28.120,56**	**1.725,54**	**24.095,56**	**1.530,56**	**21.365,84**	**1.366,21**	**19.064,94**	**1.406,43**	**19.628,02**
Num	Clau Categoria	715		604		729		611		603		613	
Pagues	Nom Cateroia	**Asist. Personal Equipo**		**Personal Equipo**		**P. Equipo - Entrenador/a**		**Responsable Experiencia Cliente**		**Mantenimiento y servicio tecnico**		**Auxiliar Administrativo**	
	Periodo	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual
14	Salario Base	1.051,27	14.717,84	1.194,63	16.724,82	1.194,63	16.724,82	1.267,28	17.741,92	1.267,28	17.741,92	1.194,63	16.724,82
14	Plus Actividad Voluntaria									67,93	951,02		
12	Plus Entrenador					50,89	610,68						
	Total	**1.051,27**	**14.717,84**	**1.194,63**	**16.724,82**	**1.245,52**	**17.335,50**	**1.267,28**	**17.741,92**	**1.335,21**	**18.692,94**	**1.194,63**	**16.724,82**
12	Plus transporte	31,00	372,00	31,00	372,00	31,00	372,00	31,00	372,00	31,00	372,00	31,00	372,00
	Total	**1.082,27**	**15.089,84**	**1.225,63**	**17.096,82**	**1.276,52**	**17.707,50**	**1.298,28**	**18.113,92**	**1.366,21**	**19.064,94**	**1.225,63**	**17.096,82**
Tabla Salarial Vigente Desde 01.04.2021 a 31.03.2022													
Num	Clau Categoria	501		502		503		504		601		637	
Pagues	Nom Cateroia	**Gerente restaurante**		**Primer asistente**		**Segundo asistente**		**Responsable turno**		**Responsable Area**		**Coordinador Experiencia del Cliente**	
	Periodo	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual
14	Salario Base	1.606,95	22.497,27	1.606,95	22.497,27	1.494,43	20.921,95	1.382,36	19.353,03	1.286,29	18.008,05	1.286,29	18.008,05
14	Plus Actividad Voluntaria	923,47	12.928,54	404,82	5.667,52	225,53	3.157,46	139,69	1.955,72	68,95	965,29	109,77	1.536,81
	Total	**2.530,42**	**35.425,81**	**2.011,77**	**28.164,79**	**1.719,96**	**24.079,41**	**1.522,05**	**21.308,75**	**1.355,24**	**18.973,33**	**1.396,06**	**19.544,86**
12	Plus transporte	31,47	377,58	31,47	377,58	31,47	377,58	31,47	377,58	31,47	377,58	31,47	377,58
	Total	**2.561,88**	**35.803,39**	**2.043,24**	**28.542,37**	**1.751,42**	**24.456,99**	**1.553,52**	**21.686,33**	**1.386,70**	**19.350,91**	**1.427,53**	**19.922,44**
Num	Clau Categoria	715		604		729		611		603		613	
Pagues	Nom Cateroia	**Asist. Personal Equipo**		**Personal Equipo**		**P. Equipo - Entrenador/a**		**Responsable Experiencia Cliente**		**Mantenimiento y servicio tecnico**		**Auxiliar Administrativo**	
	Periodo	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual
14	Salario Base	1.067,04	14.938,61	1.212,55	16.975,69	1.212,55	16.975,69	1.286,29	18.008,05	1.286,29	18.008,05	1.212,55	16.975,69
14	Plus Actividad Voluntaria									68,95	965,29		
12	Plus Entrenador					51,65	619,84						
	Total	**1.067,04**	**14.938,61**	**1.212,55**	**16.975,69**	**1.264,20**	**17.595,53**	**1.286,29**	**18.008,05**	**1.355,24**	**18.973,33**	**1.212,55**	**16.975,69**

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

12	Plus transporte	31,47	377,58	31,47	377,58	31,47	377,58	31,47	377,58	31,47	377,58	31,47	377,58
	Total	**1.098,51**	**15.316,19**	**1.244,01**	**17.353,27**	**1.295,67**	**17.973,11**	**1.317,75**	**18.385,63**	**1.386,70**	**19.350,91**	**1.244,01**	**17.353,27**
Tabla Salarial Vigente Desde 01.04.2022 a 31.03.2023													
Num	Clau Categoria	501		502		503		504		601		637	
Pagues	Nom Cateroia	**Gerente restaurante**		**Primer asistente**		**Segundo asistente**		**Responsable turno**		**Responsable Area**		**Coordinador Experiencia del Cliente**	
	Periodo	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual
14	Salario Base	1.638,61	22.940,57	1.638,61	22.940,57	1.523,87	21.334,21	1.409,60	19.734,37	1.311,63	18.362,89	1.311,63	18.362,89
14	Plus Actividad Voluntaria	941,66	13.183,29	412,80	5.779,19	229,98	3.219,68	142,45	1.994,26	70,31	984,31	111,94	1.567,09
	Total	**2.580,28**	**36.123,86**	**2.051,41**	**28.719,76**	**1.753,85**	**24.553,88**	**1.552,04**	**21.728,62**	**1.381,94**	**19.347,19**	**1.423,57**	**19.929,98**
12	Plus transporte	32,09	385,02	32,09	385,02	32,09	385,02	32,09	385,02	32,09	385,02	32,09	385,02
	Total	**2.612,36**	**36.508,88**	**2.083,50**	**29.104,78**	**1.785,93**	**24.938,90**	**1.584,13**	**22.113,64**	**1.414,03**	**19.732,21**	**1.455,66**	**20.315,00**
Num	Clau Categoria	715		604		729		611		603		613	
Pagues	Nom Cateroia	**Asist. Personal Equipo**		**Personal Equipo**		**P. Equipo - Entrenador/a**		**Responsable Experiencia Cliente**		**Mantenimiento y servicio tecnico**		**Auxiliar Administrativo**	
	Periodo	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual
14	Salario Base	1.088,07	15.232,97	1.236,44	17.310,19	1.236,44	17.310,19	1.311,63	18.362,89	1.311,63	18.362,89	1.236,44	17.310,19
14	Plus Actividad Voluntaria									70,31	984,31		
12	Plus Entrenador					52,67	632,05						
	Total	**1.088,07**	**15.232,97**	**1.236,44**	**17.310,19**	**1.289,11**	**17.942,24**	**1.311,63**	**18.362,89**	**1.381,94**	**19.347,19**	**1.236,44**	**17.310,19**
12	Plus transporte	32,09	385,02	32,09	385,02	32,09	385,02	32,09	385,02	32,09	385,02	32,09	385,02
	Total	**1.120,15**	**15.617,99**	**1.268,53**	**17.695,21**	**1.321,20**	**18.327,26**	**1.343,72**	**18.747,91**	**1.414,03**	**19.732,21**	**1.268,53**	**17.695,21**

Tabla Salarial Vigente Desde 01.04.2023 a 31.03.2024													
Num	Clau Categoria	501		502		503		504		601		637	
Pagues	Nom Cateroia	**Gerente restaurante**		**Primer asistente**		**Segundo asistente**		**Responsable turno**		**Responsable Area**		**Coordinador Experiencia del Cliente**	
	Periodo	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual
14	Salario Base	1.678,19	23.494,69	1.678,19	23.494,69	1.560,68	21.849,53	1.443,65	20.211,04	1.343,32	18.806,44	1.343,32	18.806,44

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

14	Plus Actividad Voluntaria	964,41	13.501,73	422,77	5.918,79	235,53	3.297,45	145,89	2.042,43	72,01	1.008,08	114,64	1.604,95
	Total	**2.642,60**	**36.996,42**	**2.100,96**	**29.413,47**	**1.796,21**	**25.146,97**	**1.589,53**	**22.253,47**	**1.415,32**	**19.814,52**	**1.457,96**	**20.411,38**
12	Plus transporte	32,86	394,32	32,86	394,32	32,86	394,32	32,86	394,32	32,86	394,32	32,86	394,32
	Total	**2.675,46**	**37.390,74**	**2.133,82**	**29.807,79**	**1.829,07**	**25.541,29**	**1.622,39**	**22.647,79**	**1.448,18**	**20.208,84**	**1.490,82**	**20.805,70**
Num	Clau Categoria	715		604		729		611		603		613	
Pagues	Nom Cateroia	**Asist. Personal Equipo**		**Personal Equipo**		**P. Equipo - Entrenador/a**		**Responsable Experiencia Cliente**		**Mantenimiento y servicio tecnico**		**Auxiliar Administrativo**	
	Periodo	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual
14	Salario Base	1.114,35	15.600,91	1.266,31	17.728,31	1.266,31	17.728,31	1.343,32	18.806,44	1.343,32	18.806,44	1.266,31	17.728,31
14	Plus Actividad Voluntaria									72,01	1.008,08		
12	Plus Entrenador					53,94	647,32						
	Total	**1.114,35**	**15.600,91**	**1.266,31**	**17.728,31**	**1.320,25**	**18.375,63**	**1.343,32**	**18.806,44**	**1.415,32**	**19.814,52**	**1.266,31**	**17.728,31**
12	Plus transporte	32,86	394,32	32,86	394,32	32,86	394,32	32,86	394,32	32,86	394,32	32,86	394,32
	Total	**1.147,21**	**15.995,23**	**1.299,17**	**18.122,63**	**1.353,11**	**18.769,95**	**1.376,18**	**19.200,76**	**1.448,18**	**20.208,84**	**1.299,17**	**18.122,63**

ANEXO III - BECAS

Los requisitos para optar a la solicitud de becas son:

a) Es imprescindible llevar 6 meses como mínimo trabajando en McDonald's, para poder optar a alguna beca.
b) Es requisito imprescindible el haber aprobado cuando menos un 50% de las asignaturas matriculadas.
c) Revisión de Rendimiento:
EXCEPCIONAL 5 PUNTOS
RELEVANTE 3 PUNTOS
NECESITA MEJORAR 1 PUNTO
d) Nivel de Estudios:
CARRERA UNIVERSITARIA 3 PUNTOS
GRADO MEDIO 2 PUNTOS
OTROS ESTUDIOS RECONOCIDOS 1 PUNTO
e) Calificación del curso terminado:
CURSO APROBADO 5 PUNTOS
CURSO CON ASIGNATURAS PENDIENTES Se aplicará el porcentaje correspondiente al número de asignaturas aprobadas sobre las matriculadas.
f) Disponibilidad:
DISPONIBILIDAD TOTAL 5 PUNTOS
DISPONIBILIDAD LIMITADA 3 PUNTOS
FIN DE SEMANA 1 PUNTO

Las solicitudes para acceder a las becas se cursarán en el mes de octubre y se entregarán al Gerente y miembros del Comité antes del día 31 de octubre. Serán otorgadas en el mes de diciembre.

El Comité de Valoración estará constituido por los Representantes de los Trabajadores y el Gerente del Restaurante que valorarán en todo momento los requisitos necesarios para obtener las Becas.
Las becas que corresponden por Restaurante serán las siguientes:

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754

- Restaurantes de más de cincuenta trabajadores: 3 becas
- Restaurantes de más de treinta y cinco trabajadores: 2 becas
- Restaurantes de hasta 35 trabajadores: 1 beca

El promedio se calculará en función de la plantilla promedio en los meses de enero y febrero del año en curso.

El importe de la beca será de 180€ para los años 2020,2021,2022 y 2023

ANEXO IV - POLITICA DE COMIDAS

Para determinar la cantidad de productos a consumir por empleado y día se tendrá en cuenta la cantidad de horas trabajadas y los descansos que éstas generan,- según este Convenio-, así como las características de los productos, tanto por producción, disponibilidad o pertenencia a las distintas plataformas.

• Para las jornadas de trabajo que no disponga de descanso, cada empleado dispondrá de 3 productos, a consumir una vez finalizada la jornada.

• Para las que generan 15 minutos de descanso, los empleados dispondrán de 3 productos, a consumir durante el tiempo de descanso

• Para las que generan 20 minutos de descanso, los empleados dispondrán de 4 productos, a consumir durante el tiempo de descanso.

• Finalmente para los descansos de 30 minutos, los productos disponibles serán 5, a consumir en el tiempo de descanso.

Para el conteo de los mismos tendremos en cuenta que todos los productos individuales a la venta según la siguiente tabla:

TIPOS DE PRODUCTO	Valoración
Hamburguesas	1
Hamburguesas McNíficas	2
Ensaladas Premium	2
Ensalada pequeña	1
Complementos	1
Helados y postres	1
Helados Premium (McFlurry y Waffer)	2
Patatas	1
Bebidas	1
Agua	1

Notas:

a) Se tomará como referencia el tamaño pequeño en todos los productos.
b) No se puede repetir más de un producto de cada tipo.
c) Dentro de los complementos están comprendidos productos como las alitas, nuggets (de 6 unidades).
d) Se considerarán hamburguesas todas aquellas que se encuentren dentro de la plataforma de Menús y Happy Meal.

Los productos que quedan excluidos de las comidas para empleados son los siguientes, (según las particularidades de product-mix de cada restaurante podrían existir matices en los mismos):

• Cerveza
• Productos en test.
• Productos nuevos o promocionales en su primer mes de venta al público.
• Productos de producción en restaurante no inmediata (por ejemplo yogures) de baja venta, que podrían comprometer la disponibilidad para con nuestros clientes.
• Productos que necesitan de descongelación en restaurante no inmediata (pastas,…) de baja venta, que podrían comprometer la disponibilidad para con nuestros clientes.
• Productos con caducidades cortas en restaurante (por ejemplo productos perecederos) y de baja venta, que podrían comprometer la disponibilidad para con nuestros clientes.
• Productos de McCafé y desayunos.

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/1111754