

[Convenio Colectivo de la empresa McDonald's Sistemas de España, INC \(sucursal en España, Sevilla\), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2015](#)

[Anexo I](#)

[Anexo II](#)

[Anexo III](#)

[ANEXO IV TABLAS SALARIALES](#)

Visto el Convenio Colectivo de la empresa McDonald's Sistemas de España, INC (sucursal en España, Sevilla), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2015.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del [Real Decreto Legislativo 1/1995](#), de 24 de marzo (E.T.) de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo](#), sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidencia 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 202/2013, de 22 de octubre, que modifica la citada estructura y el Decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa McDonald's Sistemas de España, INC (sucursal en España, Sevilla), suscrito por la referida entidad y la [representación legal](#) de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2015.

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 29 de noviembre de 2013.-Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

CONVENIO COLECTIVO PARA McDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA, INC SUCURSAL EN ESPAÑA, SEVILLA

CAPÍTULO I.DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo es de ámbito provincial, por lo que será de aplicación a los centros de trabajo que se encuentren ubicados en la provincia de Sevilla.

En el supuesto de que McDonald's Sistema de España, INC sucursal en España adquiera o gestione temporalmente Restaurantes fuera de la provincia de Sevilla, este Convenio, sólo se aplicará como Derecho Complementario, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los empleados y empleadas del centro de que se trate, se llegue a la decisión de adherir al Convenio de Sevilla a determinado centro o centros de trabajo de otra provincia.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

1. El presente Convenio afecta y obliga a la Empresa «McDonald's Sistema de España, INC sucursal en España», y a todos los empleados y empleadas de la misma que trabajen en los diversos restaurantes abiertos al público, presentes y futuros, durante el período de vigencia de este Convenio, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados/as todos aquellos que no están expresamente excluidos por el apartado 3.º del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Queda expresamente excluido del ámbito del presente Convenio colectivo el personal de oficinas, así como todas las relaciones laborales especiales previstas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

2. Son partes firmantes de este Convenio, la totalidad de los representantes legales de los trabajadores de los Restaurantes de la provincia de Sevilla, y la empresa McDonald's Sistema de España, INC sucursal en España.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2014, hasta el 31 de diciembre de 2015, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, retrotrayéndose en sus efectos retributivos a 1 de enero de 2011.

Artículo 4. Denuncia.

1. El presente Convenio se prorrogará por años naturales 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.

2. 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.

Artículo 5. Cláusula de descuelgue.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la [representación legal](#) de los trabajadores se podrá, previos desarrollo del período de consultas, inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio según lo dispuesto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Absolutamente todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto, y en cómputo anual desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, 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.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

1. 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.

2. 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.

Artículo 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.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Movilidad funcional.

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

2. 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.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

5. En caso de que la movilidad funcional tuviera su causa en la sustitución de un trabajador/a con reserva de puesto de trabajo, el empresario, antes de la finalización de los plazos previstos en el apartado 2. Podrá ofrecer al trabajador/a que sustituya a aquél en sus funciones la posibilidad de mantener voluntariamente la prestación de servicios del nivel superior, con el salario del mismo, pero sin que se produzcan en ningún momento los efectos de consolidación salarial.

Artículo 10. Uniformidad.

La empresa estará obligada a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquélla así lo exija para la prestación de servicios:

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, 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.

Artículo 11. Formación profesional.

Anualmente se estudiará un plan formativo para todo el personal dentro del de la Formación Continua.

Artículo 12. Prevención de riesgos laborales.

Los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo que aprecien una probabilidad grave de accidente por la inobservancia de las normas aplicables sobre seguridad, requerirán por escrito al empresario para que adopte las medidas correctoras del riesgo.

Si la petición no fuese atendida en un plazo de diez días, se dirigirá a la Autoridad competente, ésta si procede, y apreciase las circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda su actividad en la zona o local de trabajo o en el material en peligro.

También podrá ordenar con los informes técnicos precisos la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad, o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresa con proceso discontinuo, o de la totalidad de los mismos, en aquellas cuyo proceso sea continuo.

Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Asimismo, los representantes de los trabajadores cuidarán del buen estado que deben ofrecer las dependencias destinadas a los trabajadores, estando la empresa obligada a mantenerlas en las mejores condiciones de decoro e higiene.

CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSOS

Artículo 13. [Jornada laboral](#).

La [jornada laboral](#), tendrá una duración máxima de 1.800 horas de trabajo efectivo.

En todos los Centros de Trabajo el descanso semanal será de 2 días ininterrumpidos.

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.

La jornada ordinaria se establece en cómputo anual. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y aquellas que lo son a tiempo completo será de 1.800 horas

anuales. No obstante, se considerarán también como de trabajo efectivo los tiempos de descanso que en la actualidad se vienen disfrutando en las jornadas diarias y que son los siguientes:

Jornadas inferiores a 4 horas: ningún descanso retribuido
Jornadas de 4, 5 y 6 horas diarias: 20 minutos de descanso retribuido
Jornadas de 7 y 8 horas diarias: 30 minutos de descanso retribuido

La asistencia a reuniones de trabajo y reuniones de empleados convocadas por la empresa, se entenderán como tiempo de trabajo efectivo, siendo retribuidas como horas ordinarias, por lo que la asistencia a las mismas es obligatoria, excepto en los supuestos legales de no haber transcurrido 12 horas desde el final de la jornada precedente o tratarse de [hora extraordinaria](#), en cuyo caso seguirá el tratamiento de la misma.

Solamente a efectos de cálculos retributivos la jornada anual queda establecida a efectos económicos en 2.085 horas. La fórmula es la siguiente:

$365 \text{ días año} / 7 = 52,14 \text{ semanas}$

$52,14 \text{ semanas} \times 40 \text{ horas} = 2.085 \text{ horas}$

Los diversos tipos de jornadas que se pueden hacer son los siguientes:

Jornada diaria:

Esta jornada no podrá en ningún caso exceder de ocho horas diarias en jornada ordinaria.

Jornada semanal:

Es de 40 horas para el personal a tiempo completo, en cómputo anual.

Jornada anual:

La jornada anual es de 1.800 horas de trabajo efectivo, a efectos de cálculos retributivos, la jornada queda fijada en 2.085 horas año.

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) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) 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 tiempo parcial.

d) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días. Para lo cual se considerará válido la inclusión de las mismas en el calendario fijado para la distribución semanal de la jornada irregular.

e) 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.

Artículo 14. Vacaciones.

El período de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales para todos los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad. Su retribución consistirá en el salario base, fijado en este convenio, más el complemento de antigüedad.

Estas vacaciones, habrán de disfrutarse dentro del año natural y no podrán ser compensadas en metálico.

El trabajador que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubiere completado un año efectivo de servicio a la empresa, disfrutará de un mínimo de días, proporcionales a dicho tiempo de servicio.

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.bis 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.

El período de disfrute se determinará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo éstos derecho a disfrutar diecisiete días de las vacaciones en el período comprendido entre el 16 de junio y el 30 de septiembre.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Artículo 15. Días de fiesta anuales.

Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el productor los trabaje, podrán compensarse de una de estas formas:

- a) Acumularlos a las vacaciones anuales o.
- b) Excepcionalmente y de mutuo acuerdo, disfrutarlos como descanso continuado en período distinto, en ambos casos, incrementados con los descansos semanales que procedan.

Si no se hubieran disfrutado los 14 días festivos, el período de descanso de éstos, incrementando con los días libres semanales correspondientes, se cifra en 20 días. Pero si hubieran disfrutado sólo 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.

En los casos de que un trabajador cese en la empresa los días festivos que tuviese pendientes de compensar, le serán abonados con arreglo al siguiente cálculo:

Valor Festivo = Salario Base + Plus volunt. anual x 2/2.085

Excepcionalmente, y por mutuo acuerdo entre las partes, debido a circunstancias de la producción, debidamente justificadas por la empresa, o especiales circunstancias personales justificadas por el empleado, ambas partes podrán llegar al acuerdo, de remunerar individualmente, según la fórmula más arriba señalada, a alguno o algunos de los empleados que hayan trabajado todos o alguno de los 14 días a los que se refiere el presente artículo.

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.

Artículo 16. Licencias.

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) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en la norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo de esta ley

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Los miembros del Comité y los Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno y, deberán de preavisar a la empresa por escrito y con ocho días de antelación de forma habitual y con tres días de antelación en caso de urgencia bajo entrega de justificación a la empresa.

a. En empresas hasta de 90 trabajadores: 30 horas mensuales. b. A partir de 91 trabajadores y hasta 140: 40 horas mensuales. c. En empresas de más de 140 trabajadores: 50 horas mensuales.

Se podrán acumular las horas de distintos miembros del [Comité de Empresa](#) y en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, tal acumulación no podrá exceder mensualmente de 55 horas para cada representante. No obstante lo anterior, en las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores la acumulación horaria podrá llegar hasta las 120 horas mensuales, si bien esta acumulación sólo se dará en uno o dos delegados como máximo.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) El trabajador/a tendrá derecho, previa notificación a la empresa y posterior justificación, a disfrutar de permiso retribuido el día de la celebración de bautizo, comunión o boda de hijo.

Artículo 17. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en [excedencia voluntaria](#) por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. El trabajador/a 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 aquel en el que aquella se formule.

8. 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.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 18. Retribución salarial.

Salario cierto. Las retribuciones que se pactan para todos los empleados comprendidos en el presente Convenio, consistirán en un sueldo base según las tablas salariales anexas, más los pluses salariales y otros conceptos económicos que se establecen en el presente Convenio.

Este convenio se retrotrae en sus efectos retributivos al año 2011, a partir del cual se pactan los siguientes incrementos salariales:

Para el año 2011 se aplicará un incremento salarial del 2,1% sobre los conceptos de salario base y plus de actividad voluntario de las tablas de 2010.

Para el año 2012 se aplicará un incremento salarial del 1,4% sobre los conceptos de salario base y plus de actividad voluntario las tablas de 2011.

Para el año 2013 se aplicará un incremento salarial del 0,5% sobre los conceptos de salario base y plus de actividad voluntario las tablas de 2012.

Para el año 2014 los salarios serán los mismos que en 2013, toda vez que los mismos quedan congelados.

Para el año 2015 se aplicará un incremento del 0,5% calculado sobre los conceptos de salario base y plus de actividad voluntario de las tablas de 2014.

Los incrementos salariales de los años 2011, 2012 y 2013 se harán efectivos en el concepto de salario base y plus de actividad voluntario.

El incremento salarial del año 2015 se hará efectivo únicamente en el concepto de plus de actividad voluntario.

El abono de los atrasos correspondientes a los años 2011, 2012 y 2013 se realizará dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

Artículo 19. [Horas extraordinarias](#)

Se abonarán de conformidad con la legislación vigente, con un incremento del cien por cien (100%) sobre la hora ordinaria, pudiendo también ser compensadas con descansos.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extras, que serán de treinta días cada una y se devengarán y se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, por el importe del salario base de este Convenio incrementado con la antigüedad, generándose el derecho a su percibo desde el día siguiente de su devengo.

Se establece además, una gratificación en concepto de Paga de Primavera equivalente, a treinta días, igualmente del salario base, su cómputo será por años naturales y las empresas la abonarán a sus trabajadores prorrateadamente en 12 mensualidades.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa antes de finalizar el año, percibirá la parte proporcional a los meses trabajados, en la liquidación final a que tenga derecho con motivo de su cese.

La empresa, de común acuerdo con el Comité de Empresa, Delegados de Personal, o donde no los haya, con los trabajadores, podrá abonar el pago de dichas gratificaciones prorrateando el importe total de las mismas en 12 mensualidades.

Artículo 21. Antigüedad.

El complemento por antigüedad, se abonará para todos los grupos profesionales, con arreglo al salario mínimo interprofesional que por disposición del gobierno rija en cada momento, quedando congelada la Base en la cuantía total de 420,71 euros.

Para los trabajadores con una antigüedad en la empresa anterior al 1 de enero de 2014, se mantendrá el complemento de antigüedad, pero quedará congelado en el mismo momento en que cada trabajador que a fecha 31 de diciembre de 2013 esté de alta en la empresa cumpla la antigüedad del tramo en el que se encuentre en fecha 1 de enero de 2014, independientemente de la fecha de publicación de este convenio. Los tramos se calculará de acuerdo a lo siguiente:

Un 3% sobre la base de 420,71 euros al cumplirse los 3 años efectivos de servicio a la empresa.

Un 8% al cumplirse los 6 años efectivos de servicio a la empresa.

Un 16% al cumplirse los 9 años efectivos de servicio a la empresa.

Un 26% al cumplirse los 14 años efectivos de servicio a la empresa. Un 38% al cumplirse los 19 años efectivos de servicio a la empresa.

En el mismo momento en que los trabajadores que se encuentren de alta en la empresa en fecha 31/12/2013 cumplan los años efectivos para percibir el porcentaje correspondiente al tramo inmediato, el complemento de antigüedad quedará congelado a todos los efectos.

El complemento de antigüedad queda suprimido para todas aquellas incorporaciones a la empresa que sucedan a partir del 1 de enero de 2014, independientemente de la fecha de publicación de este convenio.

Artículo 22. Plus de nocturnidad.

1. Los trabajadores/as que presten servicios durante las horas nocturnas percibirán, a partir de las 23:00 de la noche y hasta las 07:00 de la mañana el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento de un 25% sobre el salario base/hora del trabajador.
2. No quedan afectados por este artículo aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.
3. Se hace constar expresamente que el personal de Gerencia (Grupo Profesional Dos) 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.

Artículo 23. Plus de prolongación de jornada.

En los centros de trabajo en los que se preste al público servicio 24 horas el personal de Gerencia que realice el turno nocturno de extensión horaria percibirá 5,00 (cinco) euros brutos en concepto de «plus de prolongación de jornada». Dicho plus se abonará por cada turno completo trabajado.

Artículo 24. Plus Entrenador/a.

Será pagado a aquellos miembros del personal de equipo que sean nombrados entrenadores/as y durante el tiempo en que realicen estas funciones únicamente.

Su cuantía se establece en las tablas incluidas en el anexo IV. Se pagará por hora de trabajo efectivo.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN

Artículo 25. Contratación.

1. Las partes firmantes del presente Convenio estiman conveniente, como criterio general de actuación, el mantenimiento del empleo durante el período de vigencia del mismo. Asimismo, se procederá, en la medida de lo posible, a la creación de nuevos puestos de trabajo en caso de apreciarse aumentos significativos de producción.
2. En los términos previstos en la legislación aplicable en cada momento, las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores las copias básicas de los contratos de trabajo y la notificación de las prórrogas que se celebren en la empresa, así como la información preceptiva sobre los contratos de puesta a disposición formalizados con Empresas de Trabajo Temporal y copia básica u orden de servicio, en su caso, del trabajador/a puesto a disposición.

Artículo 26. 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/a 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 y por la normativa de desarrollo vigente en cada momento.

3. Los contratos a tiempo parcial establecerán una jornada anual con carácter rotativo y flexible, pudiendo variar semanalmente la [jornada laboral](#) en los límites 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 cuál 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.

Artículo 27. 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, los contratos eventuales por circunstancias de la producción previstos 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 doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.

2. Cuando se celebre esta modalidad contractual con un mismo trabajador/a, 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 dieciocho 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.

Artículo 28. Período de prueba

La duración del periodo de prueba será, como máximo, de dos meses para los trabajadores de todos los grupos profesionales.

Artículo 29. Cese voluntario. Preaviso y plazo.

1. Los plazos de preaviso para todos los empleados/as 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/a 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

Artículo 30. Plus de ayuda a deficientes psíquicos o físicos.

Se establece un plus de ayuda a deficientes psíquicos, físicos o invidentes, en la cuantía de noventa y uno con once céntimos de euro (91,11 euros) brutos mensuales, por cada hijo deficiente psíquico o físico, que se percibirá con independencia de las percepciones mínimas fijadas en el presente Convenio y de cualquier otra ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir. En lo sucesivo, este plus se incrementará anualmente en la misma cuantía que experimenten las tablas salariales del convenio.

Tendrán derecho al percibo del mismo, los trabajadores que tengan a su cargo hijos deficientes psíquicos, físicos o invidentes, incapacitados para toda clase de trabajo, lo que tendrá que acreditar ante la empresa de forma fehaciente.

Artículo 31. 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 establecida en el anexo III del presente Convenio.

Artículo 32. Enfermedad y accidente.

- Complementos en los casos de [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 o accidente no laboral: El porcentaje aplicado a la [base reguladora](#) del empleado durante esta situación será del 60% del salario desde el 4.º al 20.º día de la baja; el 75% del salario a partir del 21.º día de baja.

c) Accidente de trabajo o enfermedad profesional: el porcentaje aplicado a la [base reguladora](#) del empleado durante esta situación será del 75% de su salario desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

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.

Artículo 33. Seguro colectivo.

La empresa, respecto de los trabajadores y trabajadoras que cuenten con una antigüedad superior a seis meses, 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 20.000 euros en todos los supuestos.

Artículo 34. Bonificaciones por productividad (PDS).

Consiste en una cantidad pagada, en función de la valoración del rendimiento de cada empleado/a. Para tener derecho a la valoración de rendimiento y el percibo de su retribución es requisito indispensable que el empleado/a haya trabajado en la empresa durante todo el período objeto de valoración. Esta valoración de rendimiento será calificada según el sistema de evaluación de desempeño PDS existente en la empresa, de la siguiente forma:

4 - Excepcional.

3 - Relevante.

2 - Necesita mejorar.

1 - Insuficiente.

La retribución por valoración del rendimiento de los empleados (PDS) podrá ser objeto de modificación o eliminación si concurrieran causas que a juicio de la empresa así lo aconsejaran, sin que en modo alguno el sistema de valoración de rendimiento 'PDS' pueda llegar a ser considerado como una condición más beneficiosa o derecho adquirido de los trabajadores. Toda la regulación relativa a la aplicación de este artículo y del Anexo I quedará recogida en la política interna que a nivel nacional se establezca.

Artículo 35. 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 ocho 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 al empresario, al trabajador, dentro de su jornada habitual. No obstante lo anterior, si un trabajador/a solicitara la concreción horaria coincidiendo en la misma franja elegida previamente por otro trabajador/a 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:

1.º Tendrá preferencia para seguir manteniendo su concreción horaria el trabajador/a que la haya solicitado con anterioridad.

2.º El trabajador/a 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.

3.º 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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPÍTULO VII. REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

Artículo 36. Derechos sindicales.

Los Delegados de Personal y el [Comité de Empresa](#), como Órganos representativos y unitarios de todos los trabajadores de la empresa, deberán tener como función fundamental la defensa de los intereses de sus representados, por ello, se les deberá reconocer los derechos y dar las facilidades que establezca la ley.

Asimismo, se informará al Comité sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

En materia de horario y vacaciones se consultará con el [Comité de Empresa](#) y si no existe acuerdo resolverá la Autoridad Laboral.

Los miembros del Comité y los Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno y, deberán de preavisar a la empresa por escrito y con ocho días de antelación de forma habitual y con tres días de antelación en caso de urgencia bajo entrega de justificación a la empresa:

a) En empresas hasta de 90 trabajadores: 30 horas mensuales.

b) A partir de 91 trabajadores y hasta 140: 40 horas mensuales.

c) En empresas de más de 140 trabajadores: 50 horas mensuales.

Se podrán acumular las horas de distintos miembros del [Comité de Empresa](#) y en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, tal acumulación no podrá exceder mensualmente de 55 horas para cada representante. No obstante lo anterior, en las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores, la acumulación horaria podrá llegar hasta las 120 horas mensuales, si bien esta acumulación sólo se dará en uno o dos delegados como máximo.

d) El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad siempre de éste.

Secciones Sindicales de Empresa. Los Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados que equivalga al veinticinco por ciento de la plantilla de la empresa, podrán constituir Secciones Sindicales en el seno de la misma, siempre que la empresa ocupe a más de 90 trabajadores.

Estas Secciones Sindicales podrán transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados y proceder al cobro de cuotas, siempre que no se interrumpa o perjudique el proceso productivo. Dispondrán de un tablón de anuncios dentro de la empresa.

Además de dichas competencias se reconocerá un Delegado Sindical con las mismas garantías y competencias que los Comités de Empresa en aquellas que superen los ciento cincuenta trabajadores, que necesariamente pertenecerá a la plantilla fija de la empresa.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37. Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, 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.

Artículo 38. Graduación de las faltas.

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

Artículo 39. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora 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 y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 40. 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 período de 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 o trabajadoras 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.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 41. 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 dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
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 trascienda 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 o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y 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.

Artículo 42. 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 trabajadoras 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 aquella.
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 o trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora 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, 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 prevaleciendo 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.

Artículo 43. 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, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 44. 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

Artículo 45. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por seis vocales, tres en representación de McDonald's Sistema de España, INC sucursal en España y tres en representación de los Restaurantes firmantes del presente Convenio.

Salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, el domicilio se consigna en la Calle Luis Morales s/n, Local B.19-A.10, de Sevilla, o en su defecto en el domicilio social existente en cada momento de la empresa McDonald's Sistema de España, INC sucursal en España, o la que se subrogue legalmente en sus derechos y obligaciones laborales a efectos de notificaciones de todas las partes de este Convenio. Las partes firmantes procederán a la Constitución antes citada en el plazo máximo de un mes (Comisión Paritaria) a contar desde la firma del presente Convenio, salvo que por Organismo Público, se requiera antes su constitución en un plazo inferior.

Artículo 46. Funciones de la comisión paritaria.

A la Comisión Paritaria se le atribuyen las funciones siguientes:

- a) Entender con carácter general cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- b) Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia, el Convenio que resulte aplicable.
- c) Cuantas otras funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria tendrá carácter vinculante y en caso de

desacuerdo, será competente la jurisdicción laboral.

Artículo 47. Procedimiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria que deberá emitir informe en el plazo máximo de quince días, excepto cuando no haya acuerdo en la no aplicación del Convenio, cuyo plazo pueda demorarse durante otros quince días, puede actuar de oficio o a petición del interesado.

En el primer caso, actuará de oficio cuando lo solicite cualquiera de las partes en ella representadas.

En el segundo caso, la petición de la interpretación o asuntos a conocer por la Comisión, habrá de dirigirse a la Comisión Paritaria en el plazo de 48 horas de su recepción, para su conocimiento, estudio y resolución.

Cuando la petición proceda de Organismo Público, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos, se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de todos sus componentes, pudiendo celebrar sesiones en el lugar que las partes acuerden.

Artículo 48. Sercla ante los conflictos individuales.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del Sercla-Individual previstos en el acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 en los conflictos individuales que se susciten entre ellos en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada.

Disposición adicional.

Primera. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Las partes desean hacer mención especial de la [Ley Orgánica 3/2007](#), para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Disposición final.

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 reglamentarias que conformen la legislación laboral vigente en cada momento.

Anexo I

BONIFICACIONES POR PRODUCTIVIDAD

Las bonificaciones por productividad tendrán diferente régimen, según los grupos profesionales que correspondan de la siguiente forma:

1. Grupo profesional uno. Según la calificación obtenida, el empleado/a recibirá una bonificación calculada en forma de un tanto por ciento sobre su salario base más el plus de actividad voluntario:

- 4. Excepcional..... Entre 3,00% y 3,75%
- 3. Relevante Entre 1,75% y 2,25%
- 2. Necesita mejorar Entre 0,50% y 1,50%
- 1. Insuficiente 0%

Esta tabla tiene la condición de provisional hasta que se defina por el grupo de trabajo interdepartamental de PDS de la Compañía las unificadas a nivel nacional.

2. Grupo profesional dos. Según la calificación obtenida, el trabajador/a recibirá una bonificación calculada en forma de un tanto por ciento sobre su salario base más el plus de actividad voluntario:

- 4. Excepcional Entre 6% y 8%
- 3. Relevante Entre 2 % y 5%
- 2. Necesita mejorar Entre 0% y 1 %
- 1. Insuficiente 0%

La posición de Gerente de Restaurante, queda expresamente excluida del percibo de la retribución asociada al sistema PDS, al tener dicha posición, un bono específico ligado a esta valoración de su rendimiento.

Anexo II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

a) Grupo profesional uno, personal de equipo:

Este grupo estará compuesto por todos los empleados/as 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. Azafata/o.
3. Personal de mantenimiento y servicios técnicos.
4. Secretaria/o del restaurante.

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, poner pedidos 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 planchado de uniformes de los empleados, trapos y prendas diversas que se utilizan, así como lavado de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.
- Almacenar y hacer rotar los productos secos congelados.
- Compactar y retirar basura.
- Manipular los suministros del camión.
- 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. Azafata/o:

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.

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.

Trabjará 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.

3. Personal de Mantenimiento y Servicios Técnicos:

Además de las funciones del personal de equipo, tiene a su cargo entre otras funciones: la conversación, reparación, reglaje, montaje, desmontaje de máquinas, limpieza interior y exterior del edificio, maquinaria y elementos de producción, vigilancia y reposición de piezas defectuosas, incluyendo utillaje e 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 del Restaurante.

4. Secretaria/o 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 el Libro de Matrícula de Personal, y el resto de 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 podrá realizar todas las funciones descritas para el personal de equipo.

b) Grupo profesional dos, personal de Gerencia:

Este grupo estará formado por todos los empleados/as 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. Encargado/a de Área
2. Encargado/a de Turno
3. Segundo/a Asistente
4. Primer/a Asistente
5. Gerente del restaurante

1. Encargado/a 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 entrega 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.

2. Encargado/a 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 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.
- 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 del 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 del control interno y auditorías de calidad.
- Aplicar la guía de colocación de empleados en sus puestos.

3. Segundo/a 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.

4. Primer/a 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 específicas 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.
- 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.

5. 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 III

PROGRAMA DE 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

Formación profesional/módulo grado medio/superior2 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:

- 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 importe de la beca será de 180,00 para los años 2014 y 2015. Esta cuantía se verá incrementada en los años siguientes a 2014 y 2015 de acuerdo al incremento salarial pactado en cada momento.

ANEXO IV TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2011

[Ver Anexo](#)

TABLA SALARIAL 2012

[Ver Anexo](#)

TABLA SALARIAL 2013

[Ver Anexo](#)

TABLA SALARIAL 2014

[Ver Anexo](#)

TABLA SALARIAL 2015

[Ver Anexo](#)