



RESOLUCIÓ de 3 de desembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cuadule, SLU per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm 08102972012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cuadule, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de maig de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cuadule, SLU per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08102972012019) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CUADULE SLU PARA LOS AÑOS 2019-2022

Título Primero. Disposiciones generales. Artículo preliminar. Declaración de principios.

El objeto de este acuerdo de empresa es la regulación de las relaciones laborales en la empresa Cuadule SLU, dadas las características especiales de un restaurante de servicio rápido con franquicia McDonalds.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El amboito de actuación de este Convenio se circunscribe al personal tanto fijo como temporal que preste sus servicios en la empresa Cuadule SLU, durante el período de vigencia del presente Convenio, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no están expresamente excluidos por el apartado 3 del artículo 1 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El ámbito de actuación de este Convenio se circunscribe al personal tanto fijo como temporal que preste sus servicios en la empresa Cuadule SLU.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El texto normativo del presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2022.

A la finalización de esta vigencia, el presente Convenio se prorrogará tácitamente por períodos de un año, salvo denuncia expresa de alguna de las partes, realizada formalmente a la otra con un plazo de anticipación de dos meses a la fecha de su vencimiento.

Las tablas salariales vigentes durante el período desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019, son las que se incluyen en el anexo I de este Convenio.

No obstante, las partes firmantes acuerdan que el contenido del presente texto entrará en vigor desde el 1 de enero de 2019, con independencia del día de publicación del texto en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona.

Artículo 4. Absorción y compensación.

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.

Todo ello sin perjuicio de los complementos personales que existan a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que quedara sin efecto alguno de sus acuerdos y estipulaciones, por cualquier causa ajena a la voluntad de las partes, quedaría sin efecto la totalidad del mismo.

Artículo 6. Partes firmantes.

Son partes firmantes de este Convenio, la totalidad de los representantes legales de Cuadule SLU, y la empresa Cuadule SLU.

Título Segundo. Contratación.

Artículo 7. Disposiciones generales.

La empresa fomentará el primer empleo juvenil y la estabilidad laboral mediante la contratación indefinida, de acuerdo en todo momento con las necesidades de producción y las oscilaciones en las ventas y resultados del negocio.

Igualmente la empresa promocionará a jóvenes estudiantes, mediante la contratación a tiempo parcial de éstos, con la mayor flexibilidad posible, para permitirles compaginar la jornada de trabajo con sus estudios, por lo que se intentará en todo momento que la jornada semanal tenga carácter rotativo y flexible, tanto en lo que se refiere a su duración, como a su horario, que siempre será visado por los representantes legales de los empleados, siendo la retribución de los empleados proporcional a sus horas de trabajo conforme a las tablas salariales de este Convenio.

Asimismo, se intentará por todos los medios, facilitar la contratación igualmente de personas comprendidas en sectores sociales de difícil contratación, tales como discapacitados, trabajadores maduros.

Artículo 8. Forma.

La forma de los contratos será siempre y en todo caso escrita. En los contratos se harán constar todas y cada una de las estipulaciones que las partes estimen necesario contraer, teniendo preferencia en su aplicación, siempre y cuando la autonomía individual de las partes reflejada en el contrato individual, respete los mínimos básicos, en cómputo anual, establecidos en este convenio.

Artículo 9. Modalidades de contratación.

Las modalidades de contratación, se adecuarán en cada momento de la vigencia del Convenio a la legislación en vigor. No obstante, en todo caso, y siempre dentro de los límites legales, las

partes adecuarán los modelos de contratos existentes a las necesidades productivas de la empresa, y al fomento del empleo en los términos señalados en los artículos precedentes.

Artículo 10. 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 Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, y por la normativa de desarrollo vigente en cada momento.

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 7 días y se expongan tanto en el tablón de anuncios de la empresa como a través del sistema informático de comunicación interna entre empresa y empleados que se disponga en ese momento, 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 visado por algún miembro del Comité de Empresa o representante 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:

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 apartado del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

1. El empresario sólo 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.
2. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
3. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
4. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.
5. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 7 días. A tal efecto se considerará válida la inclusión de las mismas en los horarios semanales de distribución de la jornada irregular.

6. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

7. El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

8. 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, el empresario 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. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el apartado 3.

9. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

10. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la seguridad social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

11. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas, y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Artículo 11. Contrato eventual a tiempo parcial y por circunstancias de la producción.

Con el fin de atender a circunstancias diversas de la producción motivadas por campañas de marketing, lanzamiento de nuevos productos, vacaciones escolares o cualquier otra de las causas que se establecen en el artículo 15.1 b) del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, la empresa podrá celebrar contratos eventuales por circunstancias de la producción, y a tiempo parcial, en todo iguales a los contratos a tiempo parcial, pero con la duración máxima que la legislación vigente establece para los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

El período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

Artículo 12. 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 15.8 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

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 el grupo 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 periodo 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 periodo de vacaciones para su disfrute en el último tramo temporal del periodo 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.

Por aplicación de lo prevenido en el artículo 15.8 in fine del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, al requerirlo y justificarlo las peculiaridades de la actividad de la empresa, 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 días a la semana o al mes. Asimismo, cabrá la contratación fija 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 distribución. Con los trabajadores que ya tuvieran la condición contractual de fijo discontinuo, esta realización deberá pactarse, en su caso, de común acuerdo por escrito.

Artículo 13. Modificaciones contractuales por causas diversas.

Cuando se produzcan circunstancias de la producción o acumulación de tareas, además de la posibilidad de realizar contratos eventuales a tiempo parcial y por circunstancias de la producción, la empresa podrá ofrecer y los empleados aceptar o no, el cambio, durante el tiempo que se pacte, de los contratos de tiempo parcial a los contratos de jornada completa, volviendo automáticamente a su primitiva naturaleza de contratos a tiempo parcial, una vez que desaparezca la estacionalidad o la acumulación de tareas. La empresa respetará

escrupulosamente el plazo que se haya señalado previamente. En todo caso, esta modificación debería realizarse por escrito siendo firmada por ambas partes.

Artículo 14. Ceses voluntarios. Plazos y preavisos.

1. Los plazos de preaviso para todos los empleados serán de quince 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.

Artículo 15. Periodo de prueba.

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

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

El tiempo de prueba se computará como de antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de Incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante dicho periodo, no interrumpen el cómputo del mismo.

Los trabajadores fijos de carácter discontinuo, sólo podrán ser sometidos a período de prueba en el primer contrato suscrito con esta condición laboral.

Cuando de nuevo se contrate a un trabajador que haya permanecido anteriormente vinculado a la misma empresa en virtud de alguna otra modalidad de contrato laboral, no será sometido a periodo de prueba, siempre y cuando ya haya superado un período de prueba en el grupo profesional en la que sea contratado como fijo de plantilla.

Artículo 16. Incapacidad sobrevenida.

En los supuestos en que, tras haber superado el reconocimiento médico inicial, se detectase en alguno de los reconocimientos periódicos anuales, o bien en cualquier momento de la duración del contrato, una incapacidad médica física o psíquica sobrevenida, que impida que el empleado pueda continuar desarrollando normalmente las funciones propias de la actividad para la que fue contratado, se realizará un doble control médico: por una parte por el especialista que designe la empresa, y por otra, caso de no estar de acuerdo, por otro que designe el empleado. En el supuesto de que los dictámenes fueran contradictorios, la comisión paritaria de vigilancia del convenio, designará un tercer médico arbitral, cuyo dictamen, tras examinar los otros dos tendrá carácter dirimente y deberá ser aceptado por ambas partes.

En todo caso, aparte de cualquier otra causa de tipo médico, tendrán carácter de incapacidad sobrevenida, las enfermedades infecto-contagiosas susceptibles de ser transmitidas a clientes o compañeros de trabajo, y las alergias a componentes de materiales o productos que se utilicen normalmente en la actividad de la empresa.

En los supuestos de incapacidad sobrevenida, la empresa pondrá a disposición del empleado una indemnización por año de servicio trabajado equivalente a la que en cada momento sea fijada por el gobierno o la legislación para el despido improcedente, quedando resuelto el contrato automáticamente.

Artículo 17. Cierre temporal por reforma.

En el caso de que se produzcan reformas en los establecimientos de la empresa que hagan necesario el cierre temporal al público, superior a 15 días, la empresa optará, previa reunión y acuerdo con los representantes, entre suspender los contratos de trabajo de los empleados, dar vacaciones o trasladar a los empleados a otros centros de trabajo durante el tiempo que duren las obras o reformas.

Título Tercero. Jornada.

Artículo 18. Definición de la jornada.

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 será de 1.800 horas anuales.

No obstante, se consideran también como de trabajo efectivo los siguientes tiempos de descanso:

Jornadas inferiores a 6 horas: ningún descanso retribuido.

Jornadas continuadas de 6 horas diarias: 20 minutos de descanso retribuido.

Jornadas continuadas de 7 y 8 horas diarias: 30 minutos de descanso retribuido.

En el caso de jornadas partidas, el tiempo total de descanso será la parte proporcional de las horas trabajadas en ese día siendo el máximo total de 30 minutos por jornada.

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.

En cada centro de trabajo se elaborarán por la gerencia los turnos semanalmente, haciendo constar el horario y días de descanso que cada trabajador tenga, debiendo exponerse éstos con 7 días de antelación. Este horario semanal se firmará al menos por uno de los representantes del personal en cada restaurante, como prueba de aceptación.

La jornada no podrá dividirse en más de dos periodos y de acuerdo con los siguientes criterios:

- Cada fracción de horario no podrá exceder de cinco horas ni ser inferior a tres horas.
- La duración mínima diaria en caso de realizar jornada partida, será de 7 horas.
- La interrupción entre los periodos deberá ser como mínimo de una hora y como máximo de dos horas, dejándose al criterio organizativo de cada gerente del restaurante, quien lo comunicará obligatoriamente a los empleados con una antelación mínima de 7 días, al establecer los horarios dando conocimiento de ello a los representantes legales de los empleados.

El tiempo empleado para desplazamientos, por y para reconocimientos médicos, será retribuido con un máximo de una hora.

Artículo 19. Comienzo y final de jornada.

La jornada comienza con la presencia efectiva del empleado en el puesto de trabajo, y finaliza al abandonar éste su puesto. Por ello en el supuesto de empleados uniformados, se fichará con el uniforme puesto, tanto al entrar como al salir del trabajo.

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo 12 horas.

Artículo 20. Jornadas especiales.

Son aquellas en las que el número diario de horas supera al establecido en las jornadas diarias o semanales reguladas en los artículos precedentes.

Como norma general, este tipo de jornadas especiales se compensarán mediante el disfrute de días adicionales de vacaciones, días de descanso o de puentes, tanto en los supuestos en los que haya habido que realizar el trabajo ampliando la jornada diaria o bien trabajando en los días de descanso semanal establecidos. No obstante, en determinados casos, y por mutuo acuerdo entre el empleado y la empresa, podrán ser retribuidos como horas extraordinarias con los recargos legalmente establecidos para las mismas.

Artículo 21. Ausencias y absentismo.

En los supuestos de ausencia del puesto de trabajo, debido asimismo a razones de trabajo, para realizar una actividad propia de la empresa fuera del lugar ordinario de prestación de servicios, el empleado en todo caso dará cuenta a su encargado.

En los supuestos de absentismo por enfermedad o por cualquier otro motivo particular, se avisará telefónicamente o por cualquier otro medio con carácter previo e inmediato, al encargado.

La empresa podrá controlar en todo caso, mediante los servicios médicos de empresa o por el procedimiento que estime oportuno, la veracidad de las situaciones de absentismo por causa de enfermedad.

Artículo 22. Calendario laboral y horario.

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 siguiente procedimiento:

- El calendario será elaborado por la gerencia del restaurante, quedando expuesto tanto en el tablón de anuncios de la empresa como a través del sistema informático de comunicación interna entre empresa y empleados que se disponga en ese momento, con una antelación mínima de 7 días antes del inicio de cada semana natural. El empleado podrá solicitar por escrito las modificaciones y cambios necesarios siempre y cuando se respeten las limitaciones legales al respecto, tanto para el solicitante como para el resto de sus compañeros, en el horario definitivo.

Los cambios deberán ser aceptados por la gerencia del restaurante siempre que los mismos no perjudiquen el turno de trabajo.

- 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.

La empresa podrá establecer los sistemas de control de asistencia mecánicos o de otro tipo, que estime oportunos sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia, signifique por sí solo, horas efectivas de trabajo. La empresa conservará durante un periodo de 4 años los calendarios semanales y los registros de asistencia de cada empleado.

Artículo 23. Nocturnidad.

De conformidad con lo establecido en el artículo 36 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la nocturnidad se define como el período 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 está incluida en la retribución pactada, al considerar que forma parte de la propia naturaleza de este trabajo y fuera del denominado plus de nocturnidad.

Plus de nocturnidad.

- Las horas nocturnas comprendidas entre las 24.00 horas y las 06.00 horas tendrán una retribución específica. Además, como mejora, las horas comprendidas entre las 06:00 horas y las 08:00 horas tendrán el mismo incremento que las horas nocturnas.

- Las horas comprendidas entre las 24:00 y las 8:00 horas se abonarán durante el año 2019 con los siguientes complementos de nocturnidad:

Grupo profesional	Plus de nocturnidad/hora
Azafata	2,28
Entrenador	2,28
Personal de Equipo	2,28
Ayudante	1,99

- Se hace constar expresamente que el personal de gerencia de los restaurantes (gerente, primer asistente, segundo asistente, encargado de turno y encargado de área) tiene un trabajo nocturno por su propia naturaleza. La compensación de la nocturnidad y la mejora del grupo profesional de gerencia está incluida y absorbida en el plus voluntario de actividad. Asimismo, es nocturno por su propia naturaleza el trabajo de los empleados y encargados de mantenimiento que hayan sido contratados precisamente para desarrollar su actividad en las horas nocturnas, si los hubiera, y siempre y cuando así se hiciera constar en el contrato. Por lo que las horas trabajadas en el periodo nocturno, así como las horas comprendidas entre las 06:00 horas y las 08:00 horas para los grupos y niveles mencionados no tendrán incremento alguno, así como tampoco en el tramo comprendido entre las 22 y 24 horas.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Ambas partes acuerdan reducir al máximo la realización de horas extraordinarias, y su sustitución por contratación de nuevos empleados.

Todas las horas extraordinarias, excepto las derivadas de fuerza mayor serán de realización voluntaria por parte del empleado. Igualmente, las horas estructurales serán de realización obligatoria por parte del empleado.

Se entregará mensualmente a la representación legal de los empleados una relación firmada y sellada por la empresa, en la que se detalle el nombre del empleado y el número de horas extras realizadas por cada uno de ellos. En el caso de no existir representación legal de los empleados, se entregará dicha relación a cada empleado afectado, en los mismos términos del párrafo anterior.

Las horas extras se abonarán con un incremento del 50% según lo establecido en las tablas salariales de este Convenio, más las partes proporcionales de pagas extraordinarias, pudiéndose compensar por descanso.

Artículo 25. Descanso semanal.

Todos los empleados de Cuadule SLU tienen derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos.

Se intentará, siempre que la disponibilidad del empleado lo permita, establecer una rotación en la distribución de los descansos. En su defecto, también sujeto a la disponibilidad de éste y salvo acuerdo mutuo entre las partes, el descanso deberá disfrutarse en fin de semana (sábado y domingo) seguido de descanso en lunes y martes de la semana siguiente, como mínimo una vez cada 45 días.

Artículo 26. Permisos.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio. A opción del trabajador, podrán disfrutarse dentro de los quince días anteriores o posteriores al mismo.

2. Tres días en el caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, que le impida regresar a pernoctar a su domicilio habitual, el plazo será de cinco días naturales, a cargo de la empresa, pero podrán ser ampliados, previa solicitud del trabajador debidamente justificada. En este último caso, los días ampliados lo serán con cargo a vacaciones.

En los casos de enfermedad, accidente u hospitalización referenciados en el párrafo anterior, se podrá ejercer el disfrute de este permiso durante la situación de convalecencia del familiar, siempre que se justifique tal situación a la empresa mediante un parte o justificante médico.

3. Dos días por traslado del domicilio habitual debidamente justificado. Estos días no serán descontados de vacaciones y / o fiestas abonables. Esta licencia sólo podrá ejercitarse una vez al año.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o reglamentaria un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la 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 20% de las horas laborables, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulado en el apartado primero del artículo 46 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

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.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o reglamentariamente.

6. El tiempo imprescindible, con justificante facultativo y siempre con un preaviso de 7 días, cuando por razones de enfermedad el personal a jornada completa precise asistir a consulta médica de un especialista del servicio público de salud en horas coincidentes con su jornada laboral. El tiempo máximo retribuido para este tipo de permiso será de cuatro horas anuales. El tiempo que exceda de este máximo deberá ser recuperado.

B. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con cargo a vacaciones, por alguno de los motivos, y por el tiempo siguiente:

1. Bodas de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres o padres políticos de un día natural. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento que le impida regresar a pernoctar a su domicilio habitual, el plazo será de tres días naturales, pero podrán ser ampliados previa solicitud del trabajador debidamente justificada.

C.El personal a jornada completa, previo aviso y justificación, dispondrá con carácter recuperable del tiempo imprescindible para acompañar un hijo menor de doce años que precise asistir a consulta médica del Servicio Público de Salud.

Artículo 27. Maternidad, paternidad, lactancia y conciliación de la vida familiar.

Con la finalidad de facilitar la conciliación entre la vida familiar y la actividad laboral, Conforme lo dispuesto en el artículo 37.4 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, y de conformidad con el Real decreto ley 6/2019 de 1 de marzo:

1.-En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

1.bis Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

2.-Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2.bis Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5.

3.- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días ,precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante. En caso contrario, se entenderá que opta por disfrutar de la hora de lactancia diaria, que igualmente tendrá que solicitar por escrito.

4.-Los trabajadores, finalizada la baja por maternidad de dieciséis semanas, tendrán derecho a disfrutar, a partir del día siguiente de la finalización de dicha baja, de un descanso adicional de 10 días naturales, ampliables otros 11 más, es decir, hasta 21 días naturales de descanso continuado, en caso que el trabajador opte por acumular el permiso por lactancia, sustituyéndolo por jornadas completas.

4.bis. En caso de parto múltiple, el trabajador disfrutará de los 10 días naturales adicionales de permiso maternal después de su descanso de 18 semanas y en caso de acumular la lactancia, en vez de 11 días naturales de descanso por acumulación de lactancia, tendrá derecho a 22 días naturales.

5.-Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún 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 la 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda 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.

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.

6.La concreción horaria y determinación del período de disfrute de la reducción de jornada contemplada en el apartado anterior de este artículo corresponderá, previa comunicación al empresario, al trabajador dentro de su jornada habitual.

No obstante lo anterior, si un trabajador solicitase la concreción horaria coincidiendo en la misma franja elegida previamente por otro empleado 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:

- a. Tendrá preferencia para seguir manteniendo su concreción horaria el trabajador que la haya solicitado con anterioridad.
- b. El trabajador que solicite una concreción horaria coincidente en todo o en parte con la de otro/s trabajador/es que ya disfrute/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.
- c. En caso de que no fuera posible la concreción alternativa en el mismo centro de trabajo, la empresa de conformidad con el trabajador afectado, podrá trasladarle a otro centro de trabajo en el que se le pudiera conceder la concreción horaria en la franja horaria inicialmente solicitada.

Artículo 28. 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 15 días a la fecha de inicio de su disfrute.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. La excedencia voluntaria sólo podrá ser solicitada otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

7. En los supuestos en que el motivo de la excedencia solicitada sea cursar estudios para la obtención de un título académico o profesional, durante el primer año de la duración de la excedencia, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 29. 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).
- Verano (1 de julio a 30 de septiembre, ambos inclusive).
- Navidades (15 de diciembre a 7 de enero, ambos inclusive).

No obstante, lo anterior, ambas partes acuerdan que aquellos empleados que tengan una antigüedad no inferior a un año podrán disfrutar como mínimo de 15 días durante la temporada alta, siempre y cuando las necesidades de producción así lo permitan.

La duración total de las vacaciones será de 30 días naturales. En el supuesto de que el empleado proponga y la empresa acepte el disfrute de las vacaciones en varios periodos de tiempo, por cada 5 días hábiles disfrutados, se contarán 7 días de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Queda total y absolutamente prohibida la remuneración o compensación en metálico de los días de vacaciones no disfrutados, por lo que, de no hacerse en las fechas señaladas, se producirá por parte del empleado la caducidad de su derecho en dicho año.

Anualmente, y de mutuo acuerdo en cada Restaurante entre el gerente del mismo y la representación legal de los empleados, se realizará un calendario de vacaciones.

El inicio del periodo de vacaciones, no puede coincidir con un día de descanso semanal, por ello, se entenderán iniciadas las vacaciones, al día siguiente hábil a dicho descanso. Igual criterio se seguirá en el supuesto de los días festivos regulados en el artículo siguiente.

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 Texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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.

Artículo 30. Días festivos.

Los 14 días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán de una de las formas siguientes:

- Acumularlos a las vacaciones anuales.
- Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto.

En cualquiera de los dos casos, se realizará el descanso compensatorio de forma ininterrumpida, alargándolo con los días de descanso semanales que coincidieran dentro del período señalado, iniciándose su disfrute inmediatamente después del descanso semanal. 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 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.

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.

En los casos de que un trabajador cese en la empresa, los días festivos que tuviese pendientes de compensar le serán abonados.

Título Cuarto. Organización del trabajo.

Artículo 31. Clasificación del personal.

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 llamados de personal de gerencia. La composición detallada de ambos grupos profesionales se recoge como anexo II del presente Convenio.

Artículo 32. Movilidad funcional.

1. 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 el salario del nivel superior.
 - c) En caso de que la movilidad funcional tuviera su causa en la sustitución de un trabajador con reserva de puesto de trabajo, el empresario, antes de la finalización de los plazos previstos en el apartado a) podrá ofrecer al trabajador 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 mencionados en el apartado b).

Si tras la finalización del período 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.

2. Por necesidades perentorias y por el tiempo mínimo indispensable para su atención, la empresa podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de grupo profesional inferior, conservando el derecho a la retribución de origen y los derechos derivados de su puesto.

3. 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.

Artículo 33. Movilidad geográfica.

Sin perjuicio de los derechos salariales y profesionales, que en todo caso deberán de ser respetados, la empresa podrá trasladar a su personal de los restaurantes, de uno a otro, siempre y cuando ello no implique cambio de residencia, mediante notificación escrita al interesado, y una antelación mínima de 15 días, excepto en casos de urgencia, de acuerdo con el Comité. De esta notificación se dará cuenta al Comité de Empresa o representantes legales de los empleados del centro de salida. Los traslados no dan lugar a ningún tipo de compensación o indemnización. Estos traslados se limitarán al máximo.

No obstante, lo anterior, la empresa podrá trasladar temporalmente a sus empleados, de forma voluntaria y previa aceptación del interesado, de cualquier grupo profesional, por razón de nuevas aperturas, o con objeto de formar o auxiliar a licenciarios nuevos o existentes. Cuando este traslado implique cambio de residencia, los gastos ocasionados para alojamiento, desplazamiento y manutención que procedan y sean razonables y justificados, se abonarán.

Durante los traslados temporales por nuevas aperturas o auxilio a licenciarios, el empleado continuará en alta en seguridad social y adscrito al centro de trabajo de salida, respetándosele todos y cada uno de los derechos que le corresponden.

Artículo 34. Ropa de trabajo.

a) Personal de equipo: La empresa proporcionará al personal de jornada completa dos 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.

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

La ropa de trabajo quedará 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 y cuando sean repuestos por nuevos. En el supuesto de no hacerlo así, el valor de cada prenda que falte será descontado del finiquito o exigido por otras vías.

La empresa podrá cambiar unilateralmente todas o alguna de las prendas del uniforme en cualquier momento.

Artículo 35. Ascensos.

Los ascensos y promociones, constituyen parte de la potestad organizativa y de dirección del empresario.

No obstante, con el fin de cubrir los puestos necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ésta podrá contratar alguna persona del exterior aunque fundamentalmente y con carácter prioritario los ascensos se efectuarán entre el personal de nivel inferior a la del puesto necesario para la empresa, siempre y cuando cumplan los requisitos necesarios para el nuevo puesto.

En el caso de establecer algunas pruebas de evaluación específicas, la empresa definirá los criterios de valoración de las mismas, conforme lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los trabajadores, teniendo en cuenta, en todo caso, la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Título Quinto. Retribuciones.

Artículo 36. Salario cierto.

Las retribuciones que se pactan para todos los empleados comprendidos en el presente Convenio, consistirán en un sueldo base, más los pluses y conceptos que se establecen y definen a continuación, en las cuantías señaladas en el anexo I.

Cualquier modificación de los pluses existentes, deberá ser acordada con la representación de los trabajadores, no pudiendo por tanto realizarse de forma unilateral.

Se acuerda la subida salarial siguiente, que se aplicará a los conceptos de salario base, plus de actividad voluntario, complemento convenio y plus de entrenador:

Para el período 1 de enero 2020 a 31 de diciembre de 2020 el incremento será el correspondiente a la variación del Índice General de Precios de Consumo (IPC) de Catalunya del año anterior.

Para el período 1 de enero 2021 a 31 de diciembre de 2021 el incremento será el correspondiente a la variación del Índice General de Precios de Consumo (IPC) de Catalunya del año anterior.

Para el período 1 de enero 2022 a 31 de diciembre de 2022 el incremento será el correspondiente a la variación del Índice General de Precios de Consumo (IPC) de Catalunya del año anterior.

Artículo 37. Conceptos salariales.

1. Salario base: Es el que figura en el anexo I de este Convenio para cada uno de los grupos profesionales que se especifican en el mismo.
2. Plus de actividad voluntario: Se trata de un complemento salarial establecido en base a la especial actividad del trabajo para los grupos profesionales señalados en las tablas adjuntas.
3. Complemento para entrenadores: Será pagado a aquellos miembros del personal de equipo que sean nombrados entrenadores y durante el tiempo en que realicen estas funciones únicamente. Su cuantía es la determinada en el anexo. En el momento en que la empresa comunique al empleado que deja de realizar funciones de entrenamiento, dejará de percibir este complemento.
4. Plus de manutención: Consiste en la valoración que se hace de la comida consumida en el centro de trabajo por el personal de los restaurantes.
5. Plus de nocturnidad: Se estará a lo dispuesto en el artículo 23 de este convenio.
6. Complemento convenio: Los trabajadores percibirán un complemento personal en once mensualidades.

Cualquier complemento ajeno a los establecidos en las tablas anexas derivado de situaciones personales, quedará unificado en un único complemento denominado complemento ad personam.

Artículo 38. Conceptos de vencimiento periódico superior al mes.

Todo el personal tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad cada una integradas por los conceptos de salario base y plus de actividad voluntario.

Dichas pagas serán abonadas entre los días 15 a 20 de junio y 15 a 20 de diciembre respectivamente, para el personal de jornada completa.

El personal con contrato a tiempo parcial percibirá las pagas extraordinarias en forma prorrateada, incluyéndose como un concepto más, dentro del salario hora total.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

- La de verano: desde el 1 de enero al 30 de junio del mismo año.
- La de Navidad: desde el 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año.

Artículo 39. Anticipos sobre salarios devengados y pagas extraordinarias.

Todo empleado tendrá derecho a solicitar anticipos a cuenta hasta un máximo del 90% de los salarios efectivamente devengados, incluidas las gratificaciones extraordinarias.

En los supuestos del personal a jornada completa, la empresa podrá anticipar, el importe máximo de una de las pagas extraordinarias, en el caso de que el empleado tenga una antigüedad de un año, o de las dos pagas extraordinarias, en el caso de tener una antigüedad en la compañía de dos o más años.

El anticipo se referirá siempre a las pagas extras del año que esté corriendo en ese momento.

Artículo 40. Forma de pago.

El pago de las retribuciones, se realizará mediante transferencia bancaria, para lo que el empleado deberá comunicar a la empresa sus datos bancarios a la firma del contrato.

Título Sexto. Condiciones sociales.

Artículo 41. Fomento de la igualdad de oportunidades y de la conciliación entre la vida personal y laboral.

La empresa garantizará la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en Cuadule SLU a través de los siguientes objetivos:

- 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 grupo profesional.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun 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, etnia o religión.

- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa, 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 Cuadule SLU.

Artículo 42. Seguro de accidentes.

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, a sus causahabientes o a la persona que el trabajador designe, un importe de 16.500 EUR en todos los supuestos.

Artículo 43. Incapacidad temporal.

En este supuesto, el empleado viene obligado a justificar por escrito, mediante el parte médico oficial, su ausencia al trabajo. Igualmente, la empresa podrá exigir al empleado justificación escrita de la asistencia a consulta médica que no haya dado lugar a parte de baja. En caso de no hacerlo así, se considerará como ausencia injustificada al trabajo.

El trabajador está obligado a presentar a la empresa la copia de los partes de baja y confirmación destinada a ella, en el plazo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición (como máximo). Asimismo, está obligado a presentar a la empresa la copia destinada a ella del parte de alta dentro de las 24 horas siguientes a su expedición (como máximo).

La presentación de los partes fuera de plazo será considerado como falta leve según el régimen disciplinario de este convenio.

De acuerdo con el artículo 20.4 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, 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.

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, determinará la supresión de los complementos a que tuviese derecho, pactados en el presente convenio.

A. Los supuestos de incapacidad temporal son los siguientes:

a. Baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La empresa complementará al empleado la prestación reconocida por la seguridad social hasta el 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).

b. Baja con hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral. 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.

c. Baja por enfermedad común o accidente no laboral.

Los tres primeros días de baja será salario cero, es decir, no se aplica ningún complemento; el porcentaje aplicado a la base reguladora será del 60% del salario desde el 4 al 20 día de la baja; el 75% del salario a partir del 21 día de baja.

C. Complementos a la prestación reconocida por la seguridad social.

Los complementos a la prestación reconocida por la seguridad social en los supuestos de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional y baja con hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral, mientras el trabajador permanezca hospitalizado, se pagarán siempre y cuando el trabajador aporte sus partes de baja, confirmación y alta en los plazos fijados por la ley, de no ser así se perderá ese complemento de acuerdo con:

- a. Parte de baja o confirmación fuera de plazo, no se recibirá el complemento, hasta que el trabajador traiga el próximo parte de confirmación en fecha.
- b. 2 atrasos sin presentar el parte de baja/confirmación o 2 confirmaciones, el trabajador no recibirá el complemento en todo el mes.
- c. Más de 2 atrasos se perderá el complemento por toda la baja.

Artículo 44. Comida.

Se establecerá un coste de comida anual que se incorporará a la nómina solamente para su cotización, en concepto de plus de manutención.

El plus de manutención será de:

Para empleados a tiempo parcial: 1,3598 EUR/día por día de trabajo efectivo (siempre y cuando la jornada de trabajo haya sido superior a 4 horas).

Para empleados a tiempo completo: 40,79 EUR/mes.

Artículo 45. Programa de becas.

Se concederán tres becas, por un importe de 173,14 EUR brutos cada una para cada uno de los siguientes períodos: 1 de enero 2019 a 31 diciembre 2019, 1 de enero 2020 a 31 diciembre 2020, 1 de enero 2021 a 31 diciembre 2021 y 1 de enero 2022 a 31 diciembre 2022.

El procedimiento y los requisitos de solicitud se especifican en anexo III.

Artículo 46. Cuarto de empleados.

La organización y orden del cuarto de empleados, corresponde al Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada centro de trabajo, si bien por parte de la empresa se exigirá la limpieza e higiene en el mismo. El cuarto de empleados constituye un lugar de descanso para los mismos, y será equipado con cargo a la empresa. Existirán también tablones de anuncios con el fin de comunicar a todos los empleados las noticias que sean de su interés.

Título Séptimo. Formación profesional.

Artículo 47. Principios generales.

Las partes, conscientes de la importancia de la formación profesional en el seno de la empresa, señalan su deseo de establecer la más estrecha colaboración entre la misma y los representantes legales de los empleados, con el objeto de conseguir el objetivo de fomentar y crear empleo juvenil, tanto en lo que se refiere al primer empleo, como a la posibilidad de una carrera real, dentro de la compañía. Todo ello sin descuidar otros campos como son el de los discapacitados, los trabajadores maduros, con especial referencia a los trabajadores mayores de 45 años, con o sin experiencia previa.

Artículo 48. Organización, planificación y financiación.

Ante la constatación de la falta de oferta formativa existente en el mundo laboral español, y dada la experiencia que en ámbitos supranacionales tiene la empresa en este sector, el departamento de formación de la compañía, establecerá anualmente, los planes de acción formativa necesarios para la adecuada capacitación del empleado, y para alcanzar el objetivo de transmitirle los conocimientos necesarios para su pleno desarrollo en el puesto de trabajo, o bien procurar darle los medios oportunos con objeto de que pueda realizar una carrera profesional dentro del ámbito de la empresa.

La acción formativa en el ámbito de la empresa se llevará a cabo tanto mediante el desarrollo de cursos de perfeccionamiento y clases teóricas, como en el propio ámbito de cada uno de los restaurantes de la empresa.

La financiación corresponde íntegramente a la empresa, quien anualmente dedicara a ello los presupuestos adecuados, sin perjuicio de intentar conseguir el mayor número posible de subvenciones de los organismos oficiales, actividad con la que se compromete igualmente el colectivo de los representantes legales de los empleados firmantes de este Convenio.

Igualmente, los representantes legales de los empleados se comprometen a realizar los máximos esfuerzos, con el fin de obtener de parte de las autoridades competentes, el reconocimiento oficial de los certificados y títulos expedidos por la empresa en esta materia.

Se concibe la formación profesional, como un proceso continuo de reciclaje, para aquellos empleados que ya tengan los conocimientos suficientes, así como para transmitirles los conocimientos necesarios sobre las nuevas tecnologías que la propia organización y dinámica de la empresa va introduciendo continuamente.

Artículo 49. Titulaciones y convalidaciones.

Los títulos y certificados obtenidos por la superación de cursos de cualquier clase en cualquiera de las organizaciones McDonald's en el mundo, serán admitidos y convalidados automáticamente por Cuadule SLU, provincia de Barcelona.

Asimismo, las partes intentarán por todos los medios, la obtención del reconocimiento, como se dice en los artículos precedentes, de los títulos y certificaciones expedidos por McDonald's por parte de las autoridades ministeriales competentes en materia educativa o laboral.

Título Octavo. Salud laboral.

Artículo 50. Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.

A efectos de promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y sus normas de desarrollo, en donde se establecen los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales.

En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en particular en materia de evaluación de riesgos, información, formación, consulta y participación, actuación en casos de emergencia y vigilancia de la salud.

Las acciones y medidas desarrolladas y adoptadas por el empresario en materia de prevención de riesgos deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

La empresa pondrá a disposición de todos los trabajadores, a través de sus representantes, los acuerdos y resúmenes de las actas con lo sustancial de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud e informará de las conclusiones y medidas preventivas acordadas, con el fin de proporcionar la participación requerida por la Ley de prevención de riesgos laborales, para que los trabajadores las conozcan y puedan formular las indicaciones y propuestas que, en aras de mejorar la prevención en sus puestos de trabajo, consideren más adecuadas.

Corresponde a cada trabajador y al Delegado de prevención velar por el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Artículo 51. Seguridad y salud laboral en el trabajo.

El primer paso para proteger adecuadamente la salud de los empleados en el trabajo, consiste en una adecuada información y formación de los riesgos del mismo y la manera adecuada de prevenirlos. Por ello, dentro de los cursos de formación, se dedicará el apartado correspondiente a la salud laboral, y a la seguridad e higiene en el trabajo, garantizándose el acceso de los empleados a la información sobre todos los riesgos, y los medios para prevenirlos o reducirlos al máximo, estableciéndose, de acuerdo con los representantes legales de los empleados campañas informativas y cursos de formación específicos tanto presenciales como en modalidad e-learning.

Artículo 52. Disposiciones generales de seguridad y salud.

La empresa se compromete a observar las normas legales vigentes, en la construcción y modificación de los locales de trabajo, en todo lo referente a seguridad estructural, escaleras, aperturas en pisos, montacargas y ascensores, electricidad, prevención y extinción de incendios, maquinaria y herramientas, aire acondicionado, cámaras frigoríficas, aparatos a presión, recipientes a presión, prevención y extinción de incendios, instalaciones y servicios de higiene, vestuarios, aseos, retretes, duchas, y en general cualquier tipo de elementos, necesarios para la actividad de la empresa, con la mas estricta sujeción, a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 53. Disposiciones específicas de hostelería.

En especial se deberá cumplir en materia de seguridad e higiene, con las siguientes normas:

A. Los empleados menores de 18 años, no realizarán tareas que supongan el uso de equipos de protección individual, en previsión de protegerles de las actividades más complejas en cuanto a seguridad laboral se refiere.

B. En las cocinas o dependencias con riesgo de incendio o explosión, habrá colocados en sitios visibles, extintores apropiados a las causas determinantes del posible fuego a extinguir.

C. Todos los establecimientos cuidarán de que sus accesos y salidas estén suficientemente señalizados para facilitar la evacuación en caso de emergencia. Todo el personal de los centros de trabajo conocerá las diferentes salidas de emergencia y sus posibles bloqueos, además de tener a un número adecuado de personas formadas específicamente en materia de emergencias y primeros auxilios.

D. En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo, con agua oxigenada, alcohol de 90 grados, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas, esparadrapos, cremas tratantes de quemaduras.

E. El cuarto de empleados estará en perfecto orden y estado de limpieza.

F. La empresa tomará las medidas oportunas para que la temperatura ambiente en las cocinas de los restaurantes, no supere los 25/27 grados centígrados (en función de la estación del año en la que se encuentre), aunque ocasionalmente no es descartable que por temperaturas muy altas en el exterior del restaurante, se pueda dar la circunstancia de superar puntualmente este umbral, algo que no ocasionaría ningún riesgo a los trabajadores puesto que nuestra actividad no puede ocasionar estrés térmico por calor, algo que ya el servicio de prevención propio de McDonad's ha comprobado a través de metodología del Índice WBGT.

G. Los Comités de Seguridad serán informados obligatoriamente por la empresa, ante cualquier proyecto de cambio en lo que respecta a:

- Introducción de una nueva tecnología.
- Introducción de nuevos procesos y/o actividades en cuanto afecte notoriamente a la seguridad y salud.

Artículo 54. Disposiciones específicas de la empresa.

Dada la especial actividad de la empresa, en lo que se refiere a la manipulación de alimentos, alguno de los cuales se consume en crudo, se extremará siempre la limpieza corporal de cada uno de los empleados que se encuentren incurso en la preparación de alimentos. El pelo, caso de ser largo, irá recogido mediante un moño o goma, y en su caso redecilla, dentro de la gorra, con el fin de evitar la caída accidental de alguno de ellos dentro de los alimentos. Las uñas irán perfectamente recortadas y limpias, prohibiéndose la utilización de esmaltes y similares.

Las manos se lavarán y desinfectarán continuamente y en todos los casos en que ello sea posible, se utilizarán guantes desechables.

Queda absolutamente prohibido fumar dentro de todas las áreas de los restaurantes, así como el uso de cigarrillos electrónicos, aunque el mismo se encuentre cerrado al público.

El personal viene obligado a la utilización de todas las prendas y elementos de protección personal respecto a los riesgos presentes y futuros que puedan aparecer, tales como delantales en la plancha, guantes, tanto de filtrar como de goma, mascarillas, caretas, y cualquier otro elemento de protección personal, que la empresa y los Comités de Seguridad, estimen necesarios implantar. Se tendrá especial atención, respecto a la utilización de productos químicos.

Igualmente se pondrá especial cuidado en la limpieza de máquinas y aparatos con energía eléctrica, debiendo desconectar la corriente antes de proceder a su limpieza.

Artículo 55. Procedimiento especial en materia de incendios y evacuaciones del local.

En el supuesto de producirse un incendio en el restaurante, se procederá de acuerdo con las siguientes normas:

1. Se dará inmediato aviso a alguno de los encargados.
2. En el supuesto que sea posible dominarlo mediante los extintores, se utilizarán los mismos. En su caso, el encargado podrá tomar la decisión de utilizar los sistemas automáticos de extinción de incendios en aquellos restaurantes donde existan.
3. Teniendo en cuenta que existen distintas clases de fuego, antes de utilizar un extintor debe de comprobarse que el mismo es adecuado. Por ejemplo, los extintores de anhídrido carbónico no se pueden utilizar en lugar cerrado sin ventilación, o los de espuma carbónica no se pueden utilizar en fuegos eléctricos. Nunca se utilizará agua para fuegos eléctricos ya que existe peligro de electrocución.

4. Caso de no poder ser dominado inmediatamente el conato de incendio, se aislará el mismo evacuando la zona afectada y cerrando las puertas del lugar donde esté localizado para evitar su propagación.

5. Se procederá al inmediato desalojo del local por parte de todos los clientes, empleados y encargados quedando prohibida la presencia de absolutamente ninguna persona dentro del restaurante, debiendo de dirigirse al punto de encuentro pactado. No obstante, el desalojo se realizará en forma ordenada y procurando no transmitir ninguna sensación de pánico.

6. Simultáneamente con lo anterior, otro encargado o personal de confianza, dará el aviso telefónico al 112 (emergencias).

7. En el supuesto de ser sorprendido por el humo, se alejará de la zona gateando, a ser posible con un pañuelo o trapo mojado sobre la nariz y boca.

8. Se utilizará la salida de emergencia más próxima dirigiéndose inmediatamente al punto de concentración para poder hacer el recuento, no quedándose detrás a curiosear.

9. Todas las salidas de emergencia se encontrarán en todo momento, expeditas, prohibiéndose absolutamente el almacenar o poner cualquier tipo de obstáculo que impida el rápido desalojo.

10. Todos los empleados conocerán la localización de todas las salidas de emergencia.

11. Se establecerá un punto de reunión alejado del restaurante al menos 50 metros, que debe ser conocido por todos y cada uno de los empleados.

12. Una vez en el punto de reunión se procederá al recuento de todo el personal con objeto de verificar que no se ha quedado ninguno en el interior.

13. El último encargado en salir, cerrará el establecimiento con llave, quedándose para abrir a los bomberos.

14. Bajo ningún concepto entrará de nuevo en el restaurante ninguna persona, hasta ser autorizada por los bomberos una vez que cese la alarma.

Artículo 56. Comités y Delegados de Prevención.

Según el número de empleados en cada centro de trabajo, y de acuerdo con la legislación vigente al respecto, se nombrará la figura de Delegado/s de Prevención, los cuales tendrán las funciones determinadas por las normas al respecto.

En todo caso, el Delegado de Prevención, será uno de los miembros del Comité de Empresa de cada centro de trabajo.

Entre las responsabilidades de los Comités y Delegados de Prevención se encuentra la de colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva; promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y la asistencia y organización de seminarios y cursillos de prevención de riesgos y de primeros auxilios.

Artículo 57. Prestaciones médicas.

Organizado por el Servicio de Prevención en colaboración con el servicio de vigilancia de la salud y en colaboración con otras instituciones sanitarias, se establece el ofrecimiento del reconocimiento médico de forma anual para todo el personal de plantilla en la empresa, además de un ofrecimiento de reconocimiento médico inicial a la entrada a trabajar.

Igualmente, en los casos que sea preciso, el servicio de prevención podrá organizar otros reconocimientos concretos y puntuales de las personas que los precisen, y con una frecuencia

inferior a la anual. Se realizará un especial seguimiento en materia de las enfermedades infecto-contagiosas, y otras susceptibles de ser transmitidas a los clientes y a los compañeros de trabajo.

El empleado tendrá derecho a obtener una copia del Informe clínico que obrará en poder del servicio de vigilancia de la salud, el cual le será facilitado en sobre cerrado, y protegida por el secreto médico

Título Noveno. Representación de los empleados.

Artículo 58. Disposiciones generales.

Sin perjuicio de la aplicación y escrupuloso respeto a las normas sobre la representación legal de los empleados, las partes declaran su resolución de optar por el sistema de un Comité de Empresa, o en su caso, Delegados de Personal, por cada centro de trabajo de aquella, excluyendo la posibilidad de un comité Inter centros.

Artículo 59. Crédito horario.

El crédito horario de los representantes legales de los empleados, tendrá la duración señalada legalmente.

Artículo 60. Reuniones.

El Comité de Empresa de cada centro de trabajo, realizará como mínimo dos reuniones conjuntas con la empresa al año. Igualmente se procederá a una reunión conjunta extraordinaria cuando cualquiera de las dos partes lo solicite a la otra.

Las asambleas de empleados convocadas por sus representantes legales, serán en todo caso fuera de los horarios de trabajo y actividad de la empresa, aplicándose en todo caso, los preavisos legales oportunos. La empresa viene obligada, a ceder el uso de sus locales, para este fin, siempre y cuando no se produzcan daños en los mismos, que de producirse darán lugar al resarcimiento económico de ellos, con cargo a los convocantes. En todo caso estas asambleas serán en días y horas distintos de las reuniones de comunicación de la empresa y los empleados, que son pagadas por aquélla.

Los Comités dispondrán de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, pudiendo facilitar a sus representantes, y al personal en general, la información laboral que estime pertinente, en forma oral o escrita, siempre y cuando ello no suponga una interrupción en las actividades normales de la empresa.

Artículo 61. Funciones y competencia.

Los representantes legales de los empleados, tendrán las funciones y competencias legalmente establecidas para ello, estando obligada la empresa, a facilitarles la información escrita que esta señalada normativamente.

Artículo 62. Solución de conflictos.

Las partes intervinientes, acuerdan que todo litigio, discrepancia, cuestión o reclamación resultantes de la ejecución o interpretación del presente Convenio o relacionadas con él, directa o indirectamente, se resolverán definitivamente mediante arbitraje.

El procedimiento será el siguiente: Inicialmente la cuestión será conocida por la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de este Convenio. De no alcanzarse un acuerdo, las partes designarán un árbitro de mutuo acuerdo. Caso de tampoco conseguir un acuerdo sobre el nombramiento del árbitro, el mismo será asignado por el Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya. En ningún caso se ejercerá el derecho de huelga o el cierre patronal sin haber agotado previamente el procedimiento señalado.

Título Décimo. Régimen disciplinario.

Artículo 63. Faltas y sanciones de los trabajadores.

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 64. 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 65. 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 66. 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. La presentación de los partes médicos de baja, alta y/o confirmación fuera de plazo.
5. 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.
6. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

8. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
9. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
10. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
11. 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 67. 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 como 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 esta 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 68. 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 estos.

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 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.

Artículo 69. 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 70. 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 día a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Título Undécimo. Aspectos formales.

Artículo 71. Comisión de seguimiento, vigilancia e interpretación.

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.

La Comisión Paritaria se constituirá formalmente dentro de los 15 días siguientes al depósito de este Convenio. El recurso a la comisión, será libre y opcional, a iniciativa de cada parte.

Artículo 72. Composición.

La comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes de este Convenio.

La comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Serán presidente y secretario un vocal de la comisión por cada uno de los dos puestos, que serán nombrados para cada sesión, ejerciendo sus funciones hasta la sesión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los empleados y la siguiente entre los representantes del empresario.

La parte que ostente la secretaría en una sesión tendrá la presidencia en la sesión siguiente.

Artículo 73. Funciones.

Son funciones específicas de la comisión, las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de común acuerdo les sean conferidas por las partes, así como las que se deduzcan de lo establecido en los distintos artículos de este Convenio.

Artículo 74. Funcionamiento.

La empresa pondrá a disposición de la comisión un local específico para el desarrollo de sus funciones, normalmente en el domicilio social de la empresa o en cualquier otro, cuando así se acuerde en la propia comisión.

Artículo 75. Procedimiento.

La Comisión actuará a instancia de cualquiera de las dos partes, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

La Comisión se reunirá al menos una vez al año con motivo de realizar la revisión de las condiciones económicas para el año siguiente, así como para actualizar los problemas que hayan podido surgir durante la vigencia normal del convenio. Igualmente podrán convocarse reuniones extraordinarias a instancia de cualquiera de las dos partes. Las partes firmantes del convenio, se comprometen a excluir cualquier tipo de medidas de violencia en las negociaciones que se establezcan, se trate de revisiones anuales, o de la denuncia y renegociación de un nuevo convenio

Para resolver las discrepancias que se pudieran derivar de la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio de empresa, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, en relación con lo dispuesto en el artículo 85.3 del mismo texto legal, con la redacción dada por el Real decreto-ley 3/2012, el siguiente procedimiento:

- Cualquiera de las partes firmantes del convenio podrá proponer la mediación de la Comisión Paritaria.

- Dentro de los dos días laborales siguientes a recibirse la propuesta de mediación, cada una de las partes firmantes del convenio designarán a dos personas integrantes de la Comisión Paritaria para que intervengan como mediadores, formándose la Comisión Mediadora.

- La Comisión Mediadora, en un plazo de 7 días, oirá a las partes e intentará la mediación formulando propuestas para intentar que se alcance un acuerdo.

- Concluido el proceso de mediación, la Comisión Mediadora levantará acta con el resultado obtenido.

De no llegarse a un acuerdo para solventar las discrepancias que se hubiera producido para la no aplicación de las condiciones de trabajo contenidas en este Convenio de empresa, las partes firmantes del Convenio podrán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, conforme a lo prevenido en el artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Disposición Transitoria.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que individualmente puedan tener los empleados al entrar en vigor este convenio.

(continúa página siguiente)

ANEXO I

TABLA SALARIAL (2019)

Grupo profesional	Salario base mensual (12 pagas)	Plus voluntario mensual (12 pagas)	Prima gerente mensual (12 pagas)	Complemento convenio mensual (11 pagas)	Paga extra Verano	Paga extra Invierno	Salario bruto anual	Plus nocturnidad/hora
Grupo profesional 2								
Gerente	1.374,98	1.110,07	255,06	53,98	2.740,11	2.740,11	38.955,24	-
Primer Asistente	1.286,85	892,65	0,00	53,98	2.179,51	2.179,51	31.106,85	-
Segundo Asistente	1.286,85	528,79	0,00	53,98	1.815,65	1.815,65	26.012,78	-
Encargado/a de Turno / Asistente/a de turno	1.275,51	371,57	0,00	53,98	1.647,08	1.647,08	23.652,87	-
Encargado/a Área / Ayudante de turno	1.275,51	180,38	0,00	53,98	1.455,89	1.455,89	20.976,17	-
Grupo profesional 1								
Azafato/a	1.131,12	64,57	0,00	53,98	1.195,70	1.195,70	17.333,53	2,28
Personal de Equipo	1.131,12	0,00	0,00	53,98	1.131,12	1.131,12	16.429,48	2,28
Ayudante	987,54	0,00	0,00	53,98	987,54	987,54	14.419,24	1,99

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Plus de manutención (empleados/as a tiempo parcial): 1,3598 EUR/día por día de trabajo efectivo en jornadas superiores a 4 horas

Plus de manutención (empleados/as a tiempo completo): 40,79 EUR/mes

Plus de entrenador/a: 50,58 EUR/mes en 12 pagas (parte proporcional en contratos a tiempo parcial)

ANEXO II

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. Azafata.

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.

- 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, revisar la zona de juegos y exteriores, y cualquier otra tarea que se le indique con el fin de cumplir con los estándares de hospitalidad.

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 todo el 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 veinticuatro meses en este nivel profesional, pasando después al superior de personal de equipo.

3. Azafata.

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.

- Trabajaré 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.

- Velaré en todo momento por la buena imagen del restaurante de cara a clientes y terceros, procurando siempre el mayor confort y bienestar del cliente.

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 los niveles 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 de área.
2. Encargado de turno.
3. Segundo asistente.
4. Primer asistente.
5. Gerente del restaurante.

1. 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 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 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.

- 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 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.
- Realizar la correcta gestión de la documentación relacionada con los empleados: altas, bajas, contratos, variaciones, partes de I.T, accidentes, seguimiento de los permisos de trabajo, etc.
- Comunicar a su debido tiempo a los distintos departamentos implicados y gestoría, cualquier variación o modificación que afecte a la nómina o al contrato del trabajador.
- Realizar el envío de los datos de nóminas (control de horas del personal del restaurante) en tiempo y forma cada mes, asegurando la validez y rigurosidad de la información.
- Mantener actualizar y organizar la documentación y archivos del restaurante y de los empleados.
- Se asegura que la documentación del trabajador esté siempre bajo llave, para garantizar la protección de datos personales del trabajador.
- Recibir y hacer el seguimiento de facturas, albaranes, información contable general del restaurante.
- Introducir en las aplicaciones los albaranes y/o facturas, dando seguimiento a las posibles diferencias entre la mercancía solicitada y la recibida.
- Gestionar los tickets comida de los clientes, asegurándose de las cantidades y de la recepción de los mismos.
- Atender a las dudas de los empleados.
- Prestará el soporte administrativo que precise el gerente del restaurante.
- 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 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 Cuadule SLU, 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, modulo grado medio o superior: 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.

ANEXO IV

BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD

Bonificación por productividad:

Consiste en una cantidad pagada, en función de la valoración del rendimiento de cada empleado. Para tener derecho a la valoración de rendimiento y el percibo de su retribución es requisito indispensable que el empleado haya trabajado en la empresa durante todo el semestre 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:

- Excepcional.
- Relevante.
- Necesita mejorar.
- Insuficiente.

Las revisiones serán obligatoriamente comentadas a cada empleado, firmando él mismo el acuse de recibo, antes de ser pagadas.

La retribución por valoración del rendimiento de los empleados (PDS) recogida en el presente artículo 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.

Esta bonificación por productividad tendrá el siguiente régimen:

a) Personal de equipo. El personal de equipo, como compensación por un mayor rendimiento y calidad en el trabajo recibirá una revisión de productividad dos veces al año. Quedan incluidas en esta categoría de bonificación por productividad, tanto el personal de equipo full-time como part-time, azafatas part-time y secretarias de restaurante part-time.

La revisión será llevada a efecto por el gerente del Restaurante, previo asesoramiento de los demás encargados.

- Según la puntuación obtenida, el empleado será retribuido con la cantidad resultante de multiplicar el número de horas realizadas durante el período objeto de valoración por la cantidad que ambas partes pacten.

Se pagará bonificación por productividad a todo el personal a partir de los seis meses de antigüedad en la empresa. Los dos períodos de valoración serán:

1. De enero a junio, ambos inclusive.
2. De julio a diciembre, ambos inclusive.

En el supuesto de que un empleado comience a percibirla en un momento que no se ajuste exactamente con el comienzo de los periodos indicados se utilizará el criterio siguiente: se considerará que tiene derecho al periodo que transcurre desde el día de su devengo hasta la primera valoración que se haga.

El pago de las cantidades correspondientes a los periodos bonificados se hará en las nóminas de los meses de julio y enero, correspondientes al mes posterior al periodo valorado.

Barcelona, 3 de diciembre de 2019

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès