

3.- Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE TURISMO Y TRABAJO

Num. 602

Resolución del Director General de Trabajo de 23 de diciembre de 2010 por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación oficial del Convenio Colectivo de la empresa McDonald's Sistemas de España Inc. Para sus sucursales de las Illes Balears (Exp: CC_TA 04/177 código de convenio núm. 07/0255.1)

Antecedentes

1. El 20 de julio de 2010, la representación de la empresa McDonald's Sistemas de España Inc. y la de su personal suscribieron el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la citada empresa.

2. El 22 de julio de 2010, la señora Ana Uclés Arroyo, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, solicitó el registro, depósito y publicación del citado Convenio Colectivo.

Fundamentos

1. El artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa McDonald's Sistemas de España Inc. para sus sucursales de las Illes Balears.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, a 23 de diciembre de 2010

El Director General de Trabajo

Iago Negueruela Vázquez

Texto articulado del II Convenio Colectivo de McDonald's Sistemas de España Inc. Sucursal en España para las Islas Baleares

Capítulo primero

Disposiciones Generales

Art. 1. Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial .

El presente convenio afecta y obliga a la Empresa 'McDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA, INC. SUCURSAL EN ESPAÑA, y a todos los empleados/empleadas de la misma que trabajen en los diversos Restaurantes abiertos al público, presentes y futuros, durante el período de vigencia del presente convenio, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados/empleadas todos/todas aquellos/aquellas que no están expresamente excluidos/excluidas por el apartado 3º del artículo 1º del Estatuto de los trabajadores.

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

Art. 2.º Ámbito temporal y denuncia.- El Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por la Comisión Negociadora, retrotrayéndose en sus efectos retributivos al 1 de abril de 2010 y estará vigente por espacio de dos años, hasta el 31 de marzo del 2012, todo ello sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares (BOIB).

El pago de atrasos retributivos derivados de la aplicación del presente Convenio deberá estar regularizado dentro del mes siguiente al de publicación del mismo en el BOIB.

Finalizado el período de vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas por el mismo, quedando incrementados automáticamente los salarios, en caso de prórroga, en el porcentaje de aumento del índice de precios al consumo (IPC) fijado para el conjunto nacional por el organismo competente, respecto a los doce meses anteriores a la fecha de su conclusión normal.

En caso de denuncia, ésta deberá producirse dentro del mes de enero de 2007, o dentro de cualquiera de los siguientes meses de enero de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse simultáneamente a la Autoridad Laboral y a las restantes partes firmantes del Convenio.

Producida en tiempo y forma la denuncia, se iniciará la negociación del siguiente Convenio con sujeción a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos se acuerda que el inicio formal de las correspondientes negociaciones deberá producirse dentro del mes de febrero de 2007, en su caso, o de los siguientes meses de febrero.

Art. 3.º Naturaleza de las condiciones pactadas.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio son de la naturaleza siguiente:

1. Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse todo su contenido.

Art. 4.º Publicidad del Convenio.- Los centros de trabajo afectados por el presente Convenio tendrán a disposición de todos/todas los/las empleados/empleadas, un ejemplar completo del texto convencional y de las resoluciones interpretadoras del mismo que dicte la Comisión Paritaria.

Art. 5.º Organización del trabajo.- La organización, dirección y control de la actividad laboral es facultad de la empresa o de las personas en quien ésta delegue, con sujeción a las normas legales y convencionales vigentes.

Capítulo II

Contratación, plantillas, movilidad y ascensos

Art. 6.º Normas comunes de contratación.- Serán de aplicación las siguientes normas comunes de contratación:

1. Firma y registro del contrato de trabajo. Los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito y, en su caso, las prórrogas que las partes acuerden, se registrarán por las empresas en la oficina pública de empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación. El /La trabajador/trabajadora tendrá derecho a recibir una copia simple del contrato en el momento de su firma, así como también recibirá una copia del mismo en el plazo de los quince días siguientes a su registro. De igual modo se procederá en el supuesto de prórroga del contrato.

Las empresas entregarán a la representación legal de los/las trabajadores/trabajadoras una copia básica de los contratos celebrados, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, conteniendo dicha copia básica los datos que establece el artículo 8.3.a), segundo párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, así como notificarán las prórrogas de los contratos, en su caso.

Un/una representante legal de los/las trabajadores/trabajadoras podrá estar presente en la firma del contrato de trabajo, siempre que el/la trabajador/trabajadora afectado/afectada no manifieste lo contrario.

La Comisión Paritaria del Convenio adaptará el texto del presente apartado si se produjeran cambios normativos en el registro y remisión de contratos a la Oficina pública de Empleo.

2. Período de prueba.

La duración del periodo de prueba será de seis meses para la gerencia de los Restaurantes y de dos meses para el resto de los/las trabajadores/trabajadoras.

Durante el periodo de prueba el/la trabajador / trabajadora 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/la trabajador/trabajadora durante dicho periodo, no interrumpen el cómputo del mismo.

El período de prueba de los contratados para la formación será el recogido en el artículo 8.º de este Convenio.

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

Cuando de nuevo se contrate a un/una trabajador/trabajadora que haya permanecido anteriormente vinculado/vinculada a la misma empresa en virtud de alguna otra modalidad de contrato laboral, no será sometido/sometida a período de prueba, siempre y cuando el o los contratos anteriores hayan sido recientes y en ellos el/la trabajador/trabajadora ya haya superado un período de prueba en la categoría profesional en la que sea contratado/contrada como fijo/fija de plantilla.

3. Preferencias. Se establece que, en igualdad de condiciones profesionales que los/las demás trabajadores/trabajadoras y sin perjuicio de la legislación vigente, tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo como fijos o fijos discontinuos quienes hayan sido contratados por la misma empresa por duración determinada.

Si se precisara contratar a un/una trabajador/trabajadora con la condición de fijo/fija ordinario/ordinaria, lo seleccionará de entre los/las trabajadores/trabajadoras fijos / fijas discontinuos/discontinuas de la misma especialidad, si lo hubiere, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad, así como las facultades organizativas de la empresa.

4. Concurrencia desleal. El/la trabajador/trabajadora queda obligado/obligada a no hacer concurrencia en la actividad de la empresa y a no colaborar con quienes se la hagan, por lo que no podrá realizar servicios profesionales complementarios pertenecientes a la rama industrial de la empresa, tanto sea por cuenta ajena como propia, incurriendo de lo contrario en concurrencia desleal, salvo que medie autorización expresa de la empresa.

5. Empresas de trabajo temporal. En el plazo de siete días hábiles desde su concertación, la empresa usuaria entregará a los/las representantes legales de los/las trabajadores/trabajadoras copia del contrato de puesta a disposición con exclusión de aquellos datos que revistan el carácter de íntimos (a tenor de lo dispuesto en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores) o se refieran al precio concertado.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.c), de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que regulan las Empresas de Trabajo Temporal, no se podrán utilizar los servicios de estas empresas cuando en los doce meses inmediatamente anteriores la empresa usuaria haya amortizado los puestos de trabajo que pretenda cubrir, por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52.c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los casos de fuerza mayor.

El/la trabajador/trabajadora puesto/puesta a disposición tendrá los mismos derechos que los/las trabajadores/trabajadoras de la empresa usuaria en lo que se refiere a instalaciones colectivas y manutención allí donde esté establecida.

6. Trabajadores/trabajadoras extranjeros/extrajeras extracomunitarios/extracomunitarias. Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 82.5, segundo párrafo, del Real Decreto 864/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica de Extranjería, en caso de tratarse de solicitud de renovación de permiso de trabajo de un/una trabajador/trabajadora extranjero/extranjera extracomunitario/extracomunitaria presentada en plazo, el recibo de la solicitud expedido por la Administración pública correspondiente proroga la validez del permiso y surte sus mismos efectos en el ámbito laboral y de la Seguridad Social hasta la resolución del expediente.

Art. 7.º Plantillas y contratación.- En materia de empleo estable y contratación temporal o a tiempo determinado se fijan los siguientes criterios:

1. Plantillas de los centros de trabajo. Los criterios relativos a la relación entre contratación temporal y la plantilla del centro de trabajo, a partir de 25 trabajadores/trabajadoras, queda fijada a partir del año 2005, en un 70 por ciento entre fijos/fijas y fijos/fijas discontinuos/discontinuas en cada centro de trabajo, por lo tanto, hasta un 30 por ciento podrán ser contratados/contratadas al amparo de las distintas modalidades de contratación temporales o a tiempo determi-

nado, quedando incluidos en dicho porcentaje las contrataciones a través de empresas de trabajo temporal que no podrán superar el 10 por ciento de la plantilla.

Para los centros de trabajo de 11 a 25 trabajadores/trabajadoras, el porcentaje de plantilla de acuerdo con los criterios del presente apartado será del 60 por ciento, a partir del año 2005, siendo en consecuencia el porcentaje de contratación temporal de un 40 por ciento.

No se computarán como parte de la plantilla a efectos de calcular los precitados porcentajes, los/las contratados/contratadas como interinos/interinas, relevistas, los de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y los contratos formativos. Sí se computarán aquellos/aquellas trabajadores/trabajadoras que presten servicios en la empresa que estén de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

No serán de aplicación los anteriores criterios de plantilla durante los períodos de actividad en los que el centro de trabajo esté destinado a programas oficiales de vacaciones de turismo social y para los centros de temporada durante el período de interrupción de la actividad.

En ningún caso serán de aplicación los criterios anteriores a los centros de trabajo durante los tres primeros años de inicio de su actividad.

La Comisión Paritaria del presente Convenio, como parte de las funciones de seguimiento que tienen encomendadas y a instancia de una de las dos partes que la conforman, podrá requerir a las empresas afectadas por este artículo que remita a la misma la información sobre el desglose de las plantillas, por modalidades contractuales, trabajadores/trabajadoras y jornadas realizadas, a cuyo efecto rellenarán la hoja estadística que como anexo IV viene recogida en este texto. Si se comprobara que la empresa no alcanza los porcentajes de empleo estable fijados, se le concederá un plazo de treinta días para que acredite el cumplimiento de los mismos, para lo cual esta Comisión podrá solicitar que se le aporte la documentación necesaria. Caso de incumplimiento, la Comisión Paritaria procederá reglamentariamente.

2. Contrato eventual. Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y a las continuas fluctuaciones del mercado turístico, el contrato eventual por circunstancias de la producción previsto en el artículo 15.1.b), del Estatuto de los Trabajadores, podrá realizarse a lo largo de todo el año, y hasta una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren.

Los contratos eventuales que se suscriban a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la finalización, el/la trabajador/trabajadora, tendrá derecho a recibir junto con su liquidación una indemnización de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio. Se entenderá como salario el cociente de dividir el salario base mensual más la correspondiente prorrata de las gratificaciones extraordinarias entre treinta días.

Este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas.

3. Contratos de duración determinada, fiestas y vacaciones. A los/las trabajadores/trabajadoras contratados/contratadas temporalmente o a tiempo determinado, les será de aplicación el mismo régimen de vacaciones y de compensación de fiestas laborales de los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas.

Art. 8.º Contratos para la formación.- La duración mínima del contrato de trabajo para la formación será de seis meses y la máxima de veinticuatro meses. El contrato, cuando sea concertado por períodos inferiores a los indicados, podrá ser prorrogado hasta en dos ocasiones, sin superar los límites máximos señalados.

Se entiende que la regulación específica del contrato para la formación está destinada a los oficios cualificados.

El período de prueba del formante será de 15 días laborables.

Finalizado el período de formación, el/la trabajador/trabajadora tendrá preferencia para ocupar las vacantes que puedan producirse en la estructura de la empresa.

La formación del/de la formante deberá realizarse, preferentemente, de forma presencial. Excepcionalmente podrá recurrirse a la formación a distancia impartida por aquellos centros que, con conocimiento de la Comisión Paritaria, hayan suscrito el pertinente convenio o acuerdo con las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio.

Art. 9.º Trabajadores/Trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas.- La contratación de trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas se registrará 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/las trabajadores/trabajadoras contratados/contratadas para tales trabajos tendrán la consideración de fijos/fijas de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, con ocasión de la interrupción del contrato, al comunicar a los/las trabajadores/trabajadoras dicha circunstancia, deberá entregar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, con cinco días de antelación al cese en la actividad. La comunicación deberá formalizarse con arreglo al modelo que viene recogido en el Anexo V del Convenio.

2. Garantía de ocupación. Los/las trabajadores/trabajadoras que en el año 1992, o en sucesivos, hubiesen alcanzado o alcancen a partir de dicho año, tres períodos anuales consecutivos prestando servicios a la misma empresa por tiempo igual o superior a seis meses al año, con la condición contractual de fijo/fija discontinuo/discontinua, tendrán una garantía de ocupación de seis meses al año.

3. Garantías de ocupación anteriores al año 1992. Los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas que tengan reconocida una garantía de ocupación anual superior a la regulada en el apartado anterior, proveniente de la regulación de Convenios anteriores al año 1992, conservarán el derecho a la misma en las condiciones establecidas en tales Convenios, cuyo régimen de aplicación es el siguiente:

1.º Los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas tendrán una garantía de tiempo mínimo de ocupación anual, equivalente a la media resultante de computar los períodos trabajados con la condición de fijos/fijas discontinuos/discontinuas durante los años 1983, 1984 y 1985 o, en su caso, siguientes, hasta el año 1991.

2.º Quedan excluidos de dicho cómputo:

a) Los períodos aislados de ocupación no superiores a quince días naturales y trabajados entre el 1 de noviembre y el 15 de abril, hasta un tope de quince días naturales al año y siempre que dicha exclusión no represente que el período total trabajado resulte inferior a seis meses.

b) Los períodos superiores a un mes en que el centro laboral haya prolongado excepcionalmente sus actividades sobre los tiempos habituales en otros años. La Comisión Paritaria del Convenio queda facultada para intervenir resolviendo cualquier duda que se le plantee sobre este particular.

3.º Cuando un/una trabajador/trabajadora hubiera venido prestando sus servicios con la condición de fijo/fija discontinuo/discontinua desde al menos el año 1982, durante seis meses al año, y por efectos de la ocupación registrada en el año 1985, la media resultante fuera inferior a seis meses, no se tendrá en cuenta dicho año 1985 para fijar el tiempo de ocupación garantizado.

4.º Los tiempos de ocupación garantizados resultantes de las medidas establecidas, podrán sufrir una reducción por razones productivas u organizativas, sin necesidad de autorización administrativa, con arreglo a las siguientes normas:

a) Cuando la media de ocupación garantizada resultare de seis meses o menos, no cabrá reducción alguna.

b) Si la media fuera de seis a siete meses, cabrá una reducción hasta el límite de seis meses.

c) Cuando la media resultare ser de más de siete meses, la reducción podrá ser de hasta treinta días naturales.

4. Condiciones de la garantía de ocupación. Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como de trabajo, tales como vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

Los períodos de ocupación garantizados se ejecutarán de forma continua-

da dentro del año natural.

Estos períodos continuados podrán ser interrumpidos durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas de la empresa y sin necesidad de autorización alguna, por una sola vez y por un tiempo máximo de quince días. La empresa, en estos casos, deberá preavisar al/la trabajador/trabajadora por escrito, con una antelación mínima de cinco días naturales.

La ejecución continuada de los períodos garantizados de ocupación que se establece en el párrafo anterior lo es sin perjuicio de que la empresa pueda realizar llamamientos de estos/estas trabajadores/trabajadoras, por tiempos de duración inferior fuera de aquella ejecución continuada, períodos que no afectarán a la garantía mínima y continuada anual.

En los centros de trabajo de actividad intermitente a lo largo del año (actividades de prestación a tiempo parcial, establecimientos de fin de semana y/o de duración ocasional o similares), no será de aplicación el régimen de prestación continuada del período de ocupación garantizada, en su caso.

La posible ampliación del tiempo de ocupación, más allá del período garantizado, ya sea por anticipación y/o prolongación de actividades, no tendrá efectos de cara a un incremento de la media garantizada para ulteriores años. El/la trabajador/trabajadora deberá conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos una semana de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios. Las reducciones antes reguladas no disminuirán las medias garantizadas de ocupación para ulteriores períodos de actividad.

Los/las representantes legales de los/las trabajadores/trabajadoras podrán disponer de la empresa una relación de los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas que tengan períodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos períodos.

Lo establecido en los apartados 2 y 3 de este artículo, se aplicará solamente a quienes hayan trabajado en este régimen durante los años 1983, 1984 y 1985, y en lo sucesivo a quienes completen o hayan completado tres períodos anuales de ocupación consecutivos como trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas.

5. Novación transitoria de fijo/fija discontinuo/discontinua a fijo/fija ordinario/ordinaria. Las empresas con centros de trabajo de actividad no permanente que pretendan establecerse con carácter de actividad permanente o continuada a lo largo de todo el año, podrán novar o convertir transitoriamente la condición de sus trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas a fijos/fijas ordinarios/ordinarias durante un período máximo de cuatro años, pasando al quinto año, y de continuar la actividad permanente o continuada, a consolidar la condición contractual de fijo/fija ordinario/ordinaria.

Si la situación transitoria anterior no se tornase en definitiva, para poder llevar a cabo otra novación o conversión transitoria deberán transcurrir al menos tres años a contar desde la conclusión de la anterior novación.

Dichas novaciones serán comunicadas a los/las representantes legales de los/las trabajadores/trabajadoras y, en su ausencia, a la Comisión Paritaria del Convenio.

Los contratos de fijos discontinuos que se hayan acogido a novaciones o conversiones a contrato fijo ordinario, y por las mismas hayan obtenido alguna ayuda pública, no podrán tener carácter transitorio.

Esta novación es independiente y, por lo tanto no afecta a los programas especiales de contrataciones destinadas a cubrir los servicios de vacaciones oficiales de turismo social, siempre y cuando se rijan por las condiciones laborales y administrativas de los mismos.

La entrada en vigor de este apartado es con efectos del día 1 de enero de 2003, aplicándose a las situaciones iniciadas antes de dicha fecha el Convenio Colectivo del año precedente.

6. Llamamiento de los/las trabajadores/trabajadoras. Todos los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas de carácter discontinuo deberán ser llamados/llamadas cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados/contratadas.

1.º Se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:

a) La empresa deberá llamar al/la trabajador/trabajadora 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/de la trabajador/trabajadora.

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/la trabajador/trabajadora 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 ejercicio por la empresa de las facultades establecidas en los párrafos anteriores, en ningún caso supondrá merma ni perjuicio a la garantía de períodos mínimos de ocupación antes regulados.

Estas condiciones de llamamiento no serán de aplicación a los/las trabajadores/trabajadoras que no hayan consolidado los tiempos mínimos de ocupación a que se refiere los apartados 2 y 3 de este artículo.

El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada especialidad en la categoría profesional. La interrupción se realizará por el orden inverso, cesando primero el/la de menor antigüedad, salvo aquellos/aquellas trabajadores/trabajadoras con garantía de ocupación que no hayan cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia éstos. En todo caso será interrumpido, y por tanto el/la trabajador/trabajadora cesará en su servicio a la empresa, aquel/aquella que haya cubierto su garantía de ocupación y tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas legalmente, salvo que, en el momento de la interrupción, se pueda prever o conocer con antelación, que la causa que origina la suspensión será de corta duración y hará posible que se puedan prestar los servicios del/de la trabajador/trabajadora la mayor parte del período que se estime vayan a precisarse los mismos.

La empresa deberá realizar el llamamiento por escrito al/la trabajador/trabajadora para su incorporación en la fecha que corresponda, con una antelación no inferior a siete días naturales, cuando se trate de llevar a cabo el período de ocupación garantizado. En los demás casos el llamamiento será con una antelación no inferior a 48 horas.

2.º Se presumirá no efectuado el llamamiento:

a) Una vez transcurridos treinta días naturales desde la fecha habitual de convocatoria sin que se haya producido el llamamiento ni la comunicación a que se refiere el párrafo 1.b) de este apartado.

b) Llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.

c) Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando el/la trabajador/trabajadora se viera preterido/preterida por la contratación de otro/otra de menor antigüedad en su misma especialidad.

d) Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

En tales supuestos y a partir de las fechas en que deba producirse el llamamiento, o se comunicase la decisión extintiva, según los casos, el/la trabajador/trabajadora podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

La empresa entregará a los/las representantes legales de los/las trabajadores/trabajadoras una copia del llamamiento de los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas remitido a la Oficina de Empleo (según modelo recogido en el anexo VI).

7. Normas comunes. La empresa podrá fijar el descanso compensatorio de las fiestas en cada período de ocupación, bien de forma continuada, bien de forma fraccionada y unida al descanso semanal, así como las vacaciones en las fechas que la misma acuerde o convenga, no pudiendo dividir en más de dos períodos el disfrute de dichas vacaciones y, en su caso, fiestas acumuladas.

La empresa comunicará por escrito, siempre que el/la trabajador/trabajadora no se halle en situación de incapacidad temporal, el inicio del disfrute del descanso de vacaciones y, en su caso, fiestas acumuladas, con al menos cinco días naturales de antelación. En el supuesto de que no se haya efectuado esta comunicación se entenderá que el disfrute de vacaciones y, en su caso, fiestas acumuladas, se producirá siempre en el último tramo temporal del llamamiento. Si dicho tramo final de llamamiento coincide con cualquier situación de incapacidad temporal (I.T.), las vacaciones se entenderán disfrutadas, si bien las fiestas efectivamente trabajadas deberán ser compensadas. No obstante, si la I.T. del referido período final de llamamiento deriva de un accidente de trabajo o el/la trabajador/trabajadora está ingresado/ingresada en un establecimiento sanitario, se le liquidará en metálico el descanso vacacional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado, descontando del mismo los períodos en que haya estado en situación de I.T.

Cuando se acumulen las fiestas al período de vacaciones para su disfrute

en el último tramo temporal del período de ocupación, se entenderá, a los efectos de una posible compensación en metálico, que los días disfrutados en primer lugar corresponden a vacaciones.

A los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas les serán computados a todos los efectos los períodos efectivamente trabajados. Los recibos de finiquito firmados por los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas al concluir el período de ocupación concertado, tendrán valor liberatorio exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido por la aplicación de lo legalmente establecido respecto a la extinción de la relación laboral.

8. Límite de jornada de trabajo de los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas contratados/contratadas durante la vigencia del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre. Se acuerda que, dadas las razones que concurren en el sector de hostelería y al objeto de evitar situaciones de desigualdad entre trabajadores/trabajadoras que realizan la misma actividad, se establece como jornada de referencia la acordada para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un/una trabajador/trabajadora a tiempo completo comparable. Así, se acuerda que los contratos fijos discontinuos celebrados entre el 29 de noviembre de 1998 y el 3 de marzo de 2001, ambos inclusive, tendrán como límite de jornada un número de horas inferior al establecido en el artículo 15 de este Convenio, de modo que queda sin efecto alguno el límite de que dicha jornada deba ser inferior al 77 por ciento de la jornada anual prevista en dichos artículos, tal y como establecía el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, siendo considerados tales trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Contratación a tiempo parcial de trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas. Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.8 in fine, del Estatuto de los Trabajadores, al requerirlo y justificarlo las peculiaridades de la actividad de este sector, 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/las trabajadores/trabajadoras que ya tuvieran la condición contractual de fijo discontinuo a la entrada en vigor de este Convenio, esta realización deberá pactarse, en su caso, de común acuerdo y por escrito.

Art. 10. Ceses.- Los/las trabajadores/trabajadoras que deseen cesar voluntariamente, vendrán obligados/obligadas a ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) 30 días naturales para los/las jefes/jefas o segundos/segundas jefes/jefas.

b) 15 días naturales el resto de trabajadores/trabajadoras.

El incumplimiento por parte del/de la trabajador/trabajadora de la obligación de preavisar 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 retraso en el aviso.

Los ceses definitivos de fijos y fijos discontinuos que se produzcan en la empresa, serán puestos en conocimiento de la representación legal de los/las trabajadores/trabajadoras en el plazo máximo de treinta días con indicación de la causa de los mismos.

Art. 11. Trabajos de categoría superior.- En los casos que afecten a trabajadores/trabajadoras pertenecientes a los cuatro niveles retributivos inferiores, cuando la realización de trabajos de categoría superior supere dos meses consecutivos o tres alternos dentro de un período de doce meses, el/la trabajador/trabajadora afectado/afectada consolidará la categoría superior desempeñada.

Y en los que afecten a los niveles retributivos restantes, el período máximo será de cuatro meses consecutivos dentro de los doce meses, superados los cuales se consolidará la categoría superior que venga desempeñando.

Las consolidaciones de categoría superior a que se refiere el presente artículo no son aplicables a los casos de sustituciones debidamente documentadas, incapacidad temporal, permisos o excedencias con reserva de puesto de trabajo, en cuyos casos la sustitución podrá comprender todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Art. 12. Ascensos.- Los ascensos de categoría se producirán teniendo en

cuenta la formación, capacidad y antigüedad del/ de la trabajador/trabajadora, dentro de las facultades organizativas del/ de la empresario/empresaria. Las categorías de gerencia serán de libre designación de la empresa.

Art. 13. Escalafón de personal.- Cuando los/las representantes legales de los/las trabajadores/ trabajadoras lo soliciten, la empresa facilitará, máximo una vez al año, un escalafón general del personal de la empresa, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del/de la trabajador/ trabajadora, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa y categoría profesional a la que esté adscrito/adscrita.

Art. 14. Regulación de empleo.- El procedimiento que establece la legislación vigente en materia de regulación de empleo debe ser estrictamente observado por todas las partes intervinientes en el mismo.

Se preavisará a los/las representantes legales de los/las trabajadores/ trabajadoras con al menos quince días naturales de antelación del inicio del período consultivo, en aquellos casos que dicho período esté legalmente previsto.

Los/las representantes legales de los/las trabajadores/ trabajadoras observarán sigilo profesional en todo lo relacionado con los expedientes de regulación de empleo y en especial en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente su carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los/las representantes legales de los/las trabajadores/ trabajadoras podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la misma y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Capítulo III

Jornada, descansos, permisos y excedencias

Art. 15. Jornada laboral.-

1. Jornada a tiempo completo La duración de la jornada ordinaria de trabajo queda establecida en mil setecientos setenta y seis (1.776) horas, manteniéndose el tiempo de trabajo, en cómputo semanal, de cuarenta horas.

Por trabajo efectivo se entenderá que el/la trabajador/trabajadora deberá encontrarse tanto al comienzo como al final de la jornada laboral en su puesto de trabajo en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

En las jornadas continuadas de cinco o seis horas, habrá un descanso de quince minutos de duración, en las de siete horas, el descanso será de veinte minutos, y en las de ocho horas, será de treinta minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo. Si este tiempo de descanso se destinara para la toma de alguna comida podrá ampliarse por el tiempo indispensable, entendiéndose que cuanto sobrepase del tiempo que corresponda, irá a cargo del/ de la trabajador/trabajadora y lo deberá recuperar dentro de la misma jornada.

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

La jornada partida observará un descanso ininterrumpido no inferior a una hora, no pudiéndose dividir en más de dos fracciones durante una misma jornada diaria. A estos efectos, no se considerará interrupción de jornada el tiempo indispensable para la toma de comidas que, con cargo al/la trabajador/trabajadora, se estima en treinta minutos.

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

En el presente Convenio ha quedado prevista la realización de trabajo durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, por lo que los salarios establecidos en su conjunto lo han sido atendiendo a estas circunstancias, sin perjuicio de la percepción económica contemplada en el artículo 24 de este Convenio, cuando se cumplan las condiciones en el mismo previstas.

2. Jornada a tiempo parcial

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

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de los/las demás trabajadores/trabajadoras, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o

productivas no pueda serlo, en cuyo caso sólo será posible hacer un solo fraccionamiento. En ningún caso la jornada diaria igual o inferior a cuatro horas podrá ser objeto de fraccionamiento.

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 cinco días y se expongan en el tablón de anuncios de la empresa, con el fin de que los/las trabajadores/trabajadoras conozcan con la suficiente antelación cual va a ser la distribución de su jornada semanalmente, indicándose en el horario días y horas de trabajo asignadas a cada empleado, todo ello debidamente notificado al Comité de empresa o representación legal de los/las empleados/empleadas.

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

Horas complementarias:

Se considerarán horas complementarias, aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en este convenio.

La realización de las horas complementarias, está sujeta a las siguientes reglas:

Solamente se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el/la trabajador/trabajadora. 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.

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

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

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

La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los art.34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Calendario Laboral .

Dada la especial actividad de la empresa, se suprime el calendario laboral anual, excepto en que se refiere al calendario de vacaciones que más adelante se regula. El calendario laboral anual queda sustituido por los calendarios horarios semanales. Dicha distribución horaria es consecuencia de la distribución irregular en los términos citados anteriormente y del art. 34 T.R.E.T. .

Art. 16. Descanso semanal.- Los/las trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días naturales consecutivos.

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

No serán válidos los pactos individuales en esta materia suscritos en los contratos laborales.

Queda facultada la Comisión Paritaria para entender en los casos que, a instancias de alguna de las partes negociadoras, le sean sometidos en esta materia.

La decisión de la Comisión Paritaria será vinculante y ejecutiva.

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

Cuando por coincidencia de ausentes, incomparencias imprevistas al trabajo o por circunstancias estructurales de la actividad de hostelería, haya que permutar el tiempo de descanso semanal, la empresa deberá preavisar por escrito, con indicación de los motivos, al/ a la trabajador/trabajadora afectado/afectada, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, debiéndose fijar este descanso nueva y necesariamente dentro de las dos semanas siguientes, junto a un descanso semanal.

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

Art. 17. Vacaciones.- El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y cinco días naturales para todos los/las trabajadores/trabajadoras, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, los/las cuales disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado.

El período vacacional podrá disfrutarse antes de finalizar el primer trimestre del año natural siguiente a aquel al que correspondan las vacaciones, tan solo si se dieran circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción, que así lo requiriesen. En todo caso, el/la empresario/empresaria expedirá certificación de deuda de vacaciones antes del día 31 de diciembre de cada año.

Se computará como período de servicios las ausencias del trabajo derivadas de procesos de incapacidad temporal.

Si en la fecha prevista de inicio de vacaciones el/la trabajador/trabajadora se encontrara de baja por causa derivada de accidente o enfermedad que implique su inmovilidad física o haya motivado su ingreso en un centro hospitalario, se pospondrá el disfrute de vacaciones hasta otra fecha, que será fijada por la empresa a continuación del alta de la incapacidad temporal (I.T.) o en otro período distinto.

Si durante las vacaciones el/la trabajador/trabajadora tiene que ser hospitalizado/hospitalizada, mientras dure dicha situación y la de convalecencia que tenga su causa en aquélla, siempre que el/la trabajador/trabajadora se halle inmovilizado/inmovilizada físicamente, se entenderá que las vacaciones han quedado interrumpidas, reanudándose una vez haya salido del centro hospitalario o deje de estar inmovilizado/inmovilizada, si bien deberá reincorporarse al trabajo en la fecha inicialmente prevista, salvo que continúe de baja por I.T., en cuyo caso lo hará una vez cuente con el correspondiente parte de alta. El período de vacaciones que el/la trabajador/trabajadora haya estado en la situación precedente lo disfrutará a continuación del alta de I.T. o en otro período distinto, a elección de la empresa.

Se darán las situaciones antes reseñadas (tanto el no inicio como la interrupción) siempre que el centro de trabajo no haya suspendido sus actividades por vacaciones. El/la trabajador/trabajadora, en ambos supuestos, deberá probar fehacientemente reunir los requisitos que justifiquen bien el no inicio, bien la interrupción de las vacaciones.

En los demás casos se entenderán las vacaciones como iniciadas y tampoco se interrumpirán si el/la trabajador/trabajadora requiriera asistencia médica durante las mismas.

Una vez finalizado el período vacacional, si el/la trabajador/trabajadora se encontrara en situación de I.T., deberá presentar el correspondiente parte médico de baja.

No podrá coincidir el inicio del período o períodos de vacaciones, con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones el día siguiente al de descanso semanal.

Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

En cada período de vacaciones de 35 días se entenderán incluidos íntegramente cinco períodos de descanso semanal (correspondientes a cinco semanas de trabajo), los cuales formarán parte de los 35 días naturales de vacaciones, tanto si se disfrutan de forma continuada como fraccionada.

La retribución correspondiente al período de vacaciones será abonada por la empresa antes de iniciarse el disfrute, como anticipo salarial, siempre y cuando así lo solicite el/la trabajador/trabajadora. Esta retribución estará integrada por el Salario base, Antigüedad, en su caso, Complemento fijo personal si lo hubiere, Plus de nocturnidad de Salas de Fiestas, en su caso, y Plus de desplazamiento.

Cuando la falta de disfrute de vacaciones se compense económicamente no se computará para su cálculo el Plus de desplazamiento.

Las empresas podrán sustituir mediante contrato de interinidad a los/las trabajadores/trabajadoras que se encuentren disfrutando su período de vacaciones.

Las empresas, previo informe de los/las representantes legales de los/las trabajadores/ trabajadoras, confeccionarán durante los meses de noviembre y diciembre del año anterior, el calendario de vacaciones. En todo caso el/la trabajador/trabajadora conocerá las fechas que le correspondan con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute.

A los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas les será de aplicación las especificaciones en materia de vacaciones que se recogen en el artículo 9.º, apartado 7, de este Convenio.

Art. 18. Fiestas.- Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable, que se trabajen, podrán, de común acuerdo entre empresa y trabajador/trabajadora:

- a) Ser acumuladas al período anual de vacaciones.
- b) Ser disfrutadas continuadas en período distinto.
- c) Ser disfrutadas en otro día distinto acumuladas al descanso semanal.

En el caso de no alcanzarse acuerdo se acumularán al período vacacional.

Los festivos que caigan dentro del período de vacaciones no se entenderán como disfrutados.

Todo ello sin perjuicio de lo específicamente pactado para los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas y para los/las trabajadores/trabajadoras contratados/contratadas temporalmente o a tiempo determinado, en el artículo 9.º, apartado 7 y artículo 7.º, apartado 3, respectivamente, del presente Convenio.

En los supuestos a) y b), cuando la compensación de las fiestas se haga de forma continuada, se fijarán tantos días laborables como fiestas se trabajen, no pudiendo coincidir su disfrute con los días de descanso que normalmente se hubieren librado caso de haberse trabajado.

Cuando coincida un día festivo intersemanal con un día de descanso que se haya establecido durante la semana, este día festivo no se tendrá como disfrutado, teniendo la consideración de trabajado a los efectos previstos en el Convenio, siempre y cuando el/la trabajador/trabajadora afectado/afectada estuviera en activo.

En los casos en que la fiesta trabajada se compense económicamente, lo será con arreglo a la fórmula siguiente:

Dividendo: Salario base, antigüedad, en su caso, complemento fijo personal, si lo hubiere, plus nocturnidad para Salas de Fiestas, en su caso, y plus de desplazamiento, todo ello referido a un mes.

Divisor: Treinta.

Cociente: Resultado incrementado en un 75 por 100.

Como regla general, las fiestas se presumirán como trabajadas, salvo prueba en contrario.

Art. 19. Permisos retribuidos.- El/la trabajador/trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo/hija o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de la pareja de hecho conviviente con el/la trabajador/trabajadora. Cuando con tal motivo el/la trabajador/trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde estuviese prestando servicios, el permiso será de cinco días. En el caso de que surjan complicaciones graves en el parto o en el estado de salud de los parientes citados, derivadas de la enfermedad o accidente que se sufran, y éstas se justifiquen debidamente, el permiso se incrementará en dos días más. En el caso de hospitalización de hijos/hijas, cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá tomarlo.

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

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de hijo/hija, padre o madre, o hermano/hermana del/de la trabajador/trabajadora. Cuando con tal motivo el/la trabajador/trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla donde estuviese prestando servicios, el permiso será de dos días y de tres si es fuera de las Islas Baleares.

f) El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Se incluye también el examen para la obtención del permiso de conducción de vehículos a motor.

g) En los casos de asistencia a cursos de capacitación básica de lectura, escritura, y cálculo, el/la empresario/empresaria procurará la adecuación de la jornada laboral del/ de la trabajador/trabajadora matriculado/matriculada en dichos cursos, sin tramitación de expediente administrativo alguno, para facilitar la asistencia a los mismos, o si ello no fuera posible, conceder una licencia de tres horas semanales, licencia que no podrá solicitarse en empresas de menos de diez trabajadores, ni durante los períodos de mayor volumen de trabajo. Como máximo podrá solicitarlo simultáneamente un/una trabajador/trabajadora por cada departamento.

h) Para realizar funciones de representación del personal en los términos establecidos en este Convenio.

i) Un día al año para atender personalmente asuntos propios, que se fijará de común acuerdo con el/la empresario/empresaria a los efectos de que la coincidencia de ausentes no altere el normal funcionamiento del servicio. A esta licencia tendrán derecho aquellos/aquellas trabajadores/trabajadoras con, al menos, un año de antigüedad en la empresa y que el período de ocupación anual sea igual o superior a seis meses.

La empresa podrá denegar el permiso a tal licencia en el período comprendido entre el 1 de julio al 31 de agosto.

Este permiso no será acumulable en ningún caso a otros años.

j) Cuando se trate de trabajadores/trabajadoras fijos/fijas o fijos/fijas discontinuos/discontinuas con garantía de ocupación, siempre que avisen con una antelación no inferior a diez días, tendrán derecho a permiso retribuido para asistir a consultas de médicos especialistas, cuando sea por prescripción de facultativo de la Seguridad Social. Este permiso no podrá superar más de doce horas al año o parte proporcional al tiempo de trabajo en períodos de ocupación inferiores al año.

Art. 20. Permisos no retribuidos.- En los supuestos previstos en los apartados b) y e) del artículo anterior, el/la trabajador/trabajadora podrá optar por ampliar el tiempo de permiso, excluyéndose los días por desplazamiento, hasta el doble del fijado inicialmente, avisando para ello a la empresa en el momento de solicitar el correspondiente permiso retribuido. Esta ampliación de permiso exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, y de cotizar a la Seguridad Social.

Art. 21. Excedencias especiales.- 1. Los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas o fijos/fijas discontinuos/discontinuas con al menos un año de antigüedad en la empresa, salvo que en este artículo se establezca otra antigüedad superior, tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

a) Los/las trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/hija, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/las trabajadores/trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho conviviente, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda

valerse por sí mismo/misma, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/las trabajadores/trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

b) Para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/misma trabajador/trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria o forzosa o especial.

c) Cuando el cónyuge o pareja de hecho conviviente sea trasladado por razones laborales a un centro de trabajo fuera de la isla donde el/la trabajador/trabajadora preste sus servicios. Esta excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a los dos años.

d) Cuando opten por seguir un tratamiento bajo vigilancia médica por razones de toxicomanía o alcoholismo. Esta excedencia no podrá ser superior a un año y sólo podrá solicitarse una vez. Para reintegrarse deberá acreditarse el riguroso seguimiento del tratamiento.

e) El/la trabajador/trabajadora fijo/fija o fijo/fija discontinuo/discontinua, con al menos una antigüedad de tres años en la empresa y un tiempo de trabajo efectivo inmediatamente anterior de treinta y seis meses, tendrá derecho a solicitar una excedencia de uno a tres años de duración, que tenga por objeto promocionarse profesionalmente, bien para trabajar por cuenta propia, bien para mejorar sus condiciones profesionales o económicas cuando se trate de trabajo por cuenta ajena. Si el tiempo de excedencia solicitado es inferior al plazo máximo previsto no cabrá prórroga alguna, salvo acuerdo expreso de las partes en contrario. Esta solicitud se formulará por escrito con al menos un mes de antelación de su efectividad. La empresa dispondrá de quince días para resolver la solicitud, lo que deberá hacer por escrito.

El disfrute de esta excedencia es incompatible con el ejercicio del mismo oficio o actividad, tanto por cuenta propia o ajena, dentro del mismo término municipal o cuando haya concurrencia desleal.

La empresa podrá denegar la excedencia cuando cuente con una plantilla inferior a 25 trabajadores o cuando el número de excedentes al amparo de este apartado supere, simultáneamente, el 5 por ciento.

2. Las situaciones de excedencia citadas sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

3. La comunicación para reintegrarse a la empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia. El incumplimiento de estos requisitos implicará el desistimiento a la reincorporación y por consiguiente la automática extinción de la reserva del puesto de trabajo. Para las excedencias contempladas en el apartado e), la reincorporación deberá tener lugar dentro de los tres meses siguientes a la fecha de finalización de la misma.

CAPÍTULO IV Régimen retributivo

Art. 22. Compensación y absorción.- Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Capítulo de retribuciones.

Art. 23. Salario base.- Los/las trabajadores/trabajadoras afectados/afectadas por el presente Convenio tienen derecho, por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base mensual de acuerdo con las categorías que se especifican en los anexos

Con efecto 1 de Abril este salario base, se verá incrementado en el mismo porcentaje de incremento que fije el Convenio provincial de Hostelería de las Islas Baleares.

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

Art. 24. Plus de nocturnidad.- El presente plus lo percibirán los/las traba-

jadores/trabajadoras que desarrollen su trabajo entre las 0 horas y las 7 horas, de la forma siguiente:

- a) Cuando se trabajen 4 o más horas diarias de promedio en cómputo mensual en el indicado tramo horario, el plus tendrá la cuantía siguiente: 106,08 Euros mes.
- b) Cuando se trabajen entre 2 y 4 horas diarias de promedio en cómputo mensual en el indicado tramo horario, el plus tendrá la cuantía siguiente: 53,04 euros mes.
- c) Las horas sueltas se abonarán a razón de: 1,75 euros hora.

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

Este Plus se incrementará todos los años, en el mismo porcentaje que se fije para el salario base.

Art. 25. Gratificaciones extraordinarias.- Los/las trabajadores/trabajadoras afectados/afectadas por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más el complemento por antigüedad, en su caso. El Plus de desplazamiento no será abonado en dichas gratificaciones. Las referidas gratificaciones serán satisfechas, una el día 31 de julio, pudiéndose abonar conjuntamente con la mensualidad del mismo mes; y la otra el 21 de diciembre. Quienes no hayan completado un año de servicio a la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado. Igual tratamiento, en cuanto a prorrateo, se dará a quienes ingresen y/o cesen en el transcurso del año.

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

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

Art. 26. Plus de desplazamiento.- Los/las trabajadores/trabajadoras percibirán una cantidad en concepto de plus económico destinada a resarcir a los mismos los gastos que les ocasionan los desplazamientos para ir y volver al lugar de trabajo desde su residencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2.a), de la Ley General de la Seguridad Social, y artículo 23.2.a), c), del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (rectificado por el Real Decreto 1426/1997). Este Plus tendrá la cuantía mensual de que a continuación se indica:

Período:

1 de abril de 2009 a 31 de marzo de 2010: 945,77 euros/año, que se abonarán a razón de 78,81 Euros mes

El plus de desplazamiento no se abonará, cuando e/la trabajador/trabajadora esté en situación de incapacidad temporal, salvo que la misma derive de accidente de trabajo.

Art. 27. Herramientas.- Las empresas facilitarán al personal de cocina los útiles y herramientas necesarias para el cumplimiento de su función profesional. En caso contrario abonarán a quienes las aporten una compensación por su desgaste de las cuantías siguientes:

Período 1 de abril de 2009 a 31 de marzo de 2010: 10,63 Euros mes.

Esta compensación se incrementará todos los años, en el mismo porcentaje que se fije para el salario base.

Art. 28. Uniformes y ropa de trabajo.- Las empresas proporcionarán a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que exijan y que no sea de uso común en la vida ordinaria o, en caso contrario, procederán a su compensación en metálico.

1. Prendas. La falta de entrega de las prendas correspondientes se compensará por cada mes de servicio, con las cantidades que a continuación se detallan en concepto de adquisición y mantenimiento, pudiendo determinarse, en este caso, por la empresa la uniformidad a utilizar:

Uniformidad. Uniforme completo: 26,52 Euros mes.
Resto de personal: 23,59 Euros mes.

2. Calzado. Si se exige un modelo o color determinado de calzado, la empresa podrá optar entre proceder a su compensación por la adquisición y mantenimiento en metálico o a la entrega del mismo. En los supuestos de compensación, ésta será la siguiente:

Calzado:
Zapatos en cuero o similar: 6,61 Euros mes.
Zapatillas en tela o similar: 4,02 Euros mes.

3 Estas compensaciones se incrementarán todos los años, en el mismo porcentaje que se fije para el salario base.

Art. 29. Bonificación por productividad

Consiste en una cantidad pagada, en función de la valoración del rendimiento de cada empleado/empleada. Para tener derecho a la valoración de rendimiento y el percibo de su retribución es requisito indispensable que el/la empleado/empleada 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
Destacable
Necesita mejorar
Insuficiente

Las revisiones serán obligatoriamente comentadas a cada empleado/empleada, firmando el/la mismo/misma el acuse de recibo.

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

Personal de equipo, Azafata/Azafato, Secretaria/Secretario: como compensación por un mayor rendimiento y calidad en el trabajo será objeto de una evaluación de desempeño dos veces al año.

La revisión se llevará a cabo utilizando el impreso de evaluación de desempeño correspondiente.

La revisión será llevada a efecto por el/la Gerente del Restaurante, que podrá solicitar asesoramiento a los/las demás encargados/encargadas.

Según la puntuación obtenida, el/la empleado/empleada será retribuido/retribuida con la cantidad resultante de multiplicar el número de horas realizadas durante el período objeto de valoración por la cantidad que figura en las tablas anexas.

La evaluación de rendimiento y, en su caso, su remuneración se realizará al personal a partir de los seis meses de antigüedad en la empresa.

Los dos períodos de valoración serán:

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

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 período valorado.

Bonificaciones de los/las Encargados/Encargadas de los restaurantes: las Bonificaciones de los/las Encargados/Encargadas de los Restaurantes por evaluación de desempeño seguirán el mismo régimen de valoración que las del personal de equipo, si bien su cuantía es la que viene especificada en anexo.

Con independencia de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la primera valoración de PDS tendrá lugar en julio de 2011, valorándose el rendimiento de los/las trabajadores/trabajadoras afectados/afectadas por el presente Convenio, correspondiente al período enero/2011-junio/2011, no teniendo derecho los/las trabajadores/trabajadoras a la valoración del PDS ni su retribución por el período correspondiente a julio/2010-diciembre/2010.

La retribución por valoración del rendimiento de los/las empleados/empleadas (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/las trabajadores/trabajadoras'.

Art. 30. Tramitación de sanciones y despidos.- En los casos de sanción consistente en suspensión de empleo y sueldo o despido, cuando el/la trabajador/trabajadora tuviera derecho a manutención y, en su caso alojamiento, con cargo a la empresa, y a causa de la sanción se vea privado/privada de tales beneficios, podrá la empresa optar entre seguir proporcionando manutención, y en su caso alojamiento, a los/las afectados/afectadas, o al abono de un euro y 98 céntimos (1,98 euros) en concepto de manutención y a la misma cantidad, en su caso, en concepto de alojamiento, siempre que la jurisdicción competente fallara a favor del/de la sancionado/sancionada, y todo ello por un período máximo de quince días a contar desde la fecha del despido o sanción.

Tal indemnización no tendrá lugar en el caso de que la jurisdicción competente fijara una indemnización específica a favor del/de la trabajador/trabajadora en concepto de manutención o alojamiento.

Art. 31. Reclamación de cantidades.- Cuando el/la trabajador/trabajadora se vea obligado/obligada a formular demanda ante la jurisdicción competente en reclamación de cantidades por los conceptos exclusivos de salarios ordinarios, gratificaciones extraordinarias, fiestas o vacaciones, al finalizar el contrato, tendrá derecho a percibir una indemnización consistente en un 30 por 100 sobre la diferencia existente entre la cantidad definitivamente fijada por la jurisdicción competente y la que la empresa hubiera ofrecido o hecho efectiva con anterioridad a la resolución judicial.

Tal indemnización no tendrá lugar en el caso de que la jurisdicción competente fijara una indemnización específica a favor del/de la trabajador/trabajadora en concepto de recargo o interés por mora, distinta de la establecida en este artículo.

Se otorgará especial preponderancia a la intervención sindical a los efectos de probanza de las cuestiones suscitadas en esta materia.

Capítulo V Acción asistencial y salud laboral

Art. 32. Fomento de la Igualdad de oportunidades y de la conciliación entre la vida personal y laboral.

A tal fin la empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/trabajadoras han negociado un Plan de Igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en McDonald's Sistemas de España Inc.

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

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.

- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa, en cada nivel y categoría profesional.

- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.

- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de los/las empleados/empleadas 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 McDonald's Sistemas de España Inc.

Art. 33. Seguro por invalidez o fallecimiento.- Las empresas deberán tener concertada una póliza de seguro que garantice a los/las trabajadores/trabajadoras un capital de cuatro mil quinientos (4.500) euros, a percibir por sí mismos/mismas o por los/las herederos/herederas legales o por los/las beneficiarios/beneficiarias expresamente designados/designadas.

La indemnización del capital garantizado se efectuará en los supuestos de muerte o de declaración de invalidez en el grado de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, siempre que la invalidez o fallecimiento deriven de una enfermedad, sea o no profesional, y se cumplan las condiciones generales en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado.

Tendrán derecho a la percepción de la presente mejora todos/todas los/las trabajadores/trabajadoras que a la fecha de inicio del proceso de enfermedad causante de la muerte o la invalidez estuvieran de alta en la empresa con una antigüedad igual o superior a quince años.

A los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas se les computará la antigüedad, de modo que cada nueve meses de servicio equivalgan a doce meses, y la fracción resultante, en su caso, siempre que sea superior a 137 días, se compute como un año más, sin que, en ningún caso, por aplicación de esta equivalencia resulte una antigüedad superior a la que resultara a un/una trabajador/trabajadora fijo/fija ordinario/ordinaria.

El inicio del proceso de enfermedad no podrá ser anterior en ningún caso a la fecha de entrada en vigor del presente artículo. En el caso de no poder determinar la fecha de inicio del proceso de enfermedad se tomará en consideración la del inicio del período de incapacidad temporal del que deriven los supuestos de muerte o invalidez regulados en el presente artículo.

Los/las representantes legales de los/las trabajadores/ trabajadoras podrán conocer el contenido de la póliza suscrita a tal efecto.

Las empresas que no tengan concertadas estas pólizas resultarán directamente obligadas al pago del citado capital caso de producirse las contingencias expresadas en el presente artículo.

Las prestaciones que deriven del presente artículo son incompatibles con las que puedan derivarse de las contingencias reguladas en el artículo 34 Seguro de accidentes.

La entrada en vigor del presente artículo será el 1 de octubre de 2002, al objeto de que las empresas puedan adaptar el contenido de las pólizas al contenido del mismo.

Art. 34. Seguro de accidentes.- Las empresas deberán tener concertada una póliza de seguro que garantice a los/las trabajadores/trabajadoras un capital de doce mil quinientos (12.500) euros, a percibir por sí mismos/mismas o por los/las beneficiarios/beneficiarias designados/designadas o herederos/herederas legales, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, o por muerte, siempre que la invalidez o fallecimiento mencionados deriven de un accidente, sea o no laboral, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza suscrita para cubrir el riesgo citado. Tendrán derecho a la percepción de la presente mejora, sin perjuicio de la fecha en que se declare la invalidez o sobrevenga el fallecimiento, aquellos/aquellas trabajadores/trabajadoras que estuvieran de alta en la empresa en la fecha en que hubiera acaecido el accidente a consecuencia del cual se produzcan tales contingencias.

Los/las representantes legales de los/las trabajadores/ trabajadoras podrán conocer el contenido de la póliza suscrita a este efecto.

Las empresas que no tengan concertadas estas pólizas resultarán directamente obligadas al pago del capital citado caso de producirse las contingencias expresadas en el párrafo anterior.

La entrada en vigor del presente artículo será el día 1 de octubre de 2002, al objeto de que las empresas puedan adaptar el contenido de las pólizas al contenido del mismo.

Art. 35. Incapacidad temporal.-

a) Enfermedad Común con hospitalización ó Accidente no laboral con hospitalización: la empresa complementará al/ a la empleado/empleada la prestación reconocida por la Seguridad Social hasta el 100% de su salario y mientras el/la trabajador/trabajadora permanezca hospitalizado/hospitalizada, desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses

b) Enfermedad Común ó Accidente no laboral: el porcentaje aplicado a la base reguladora del/ de la empleado/empleada durante esta situación, será de salario cero sin complementos desde el 1º al 3º día, del 60% del salario desde el 4º al 20º día de la baja, el 75% del salario a partir del 21º día de baja

c) Accidente de trabajo ó Enfermedad profesional: el porcentaje aplicado a la base reguladora del/ de la empleado/empleada durante esta situación será del 100% de su salario desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho

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

Art. 36. Beneficios sociales

Becas de estudio

Se concederán las siguientes becas por restaurante, por un importe de 164.60 € cada una.

El procedimiento y los requisitos de solicitud se especifican en anexo II

RESTAURANTE	Nº BECAS
Marratxi	3
Cas Capiscol	3
Pío XII	3
El Arenal II	2
Palma Avenidas	3
Aeropuerto Palma	3
Arenal Playa	3

Buffet

En el transcurso del año, el Comité o los/las representantes legales de los/las empleados/empleadas de conformidad con la gerencia de cada Restaurante, podrán organizar buffets para los/las empleados/empleadas, que serán pagados por el propio Restaurante.

Actividad de Ocio

Se acuerda la realización de una actividad anual para los/las empleados/empleadas.

Art. 37. Salud laboral.- La empresa debe garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores/trabajadoras adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello y, más concretamente, aquellas referidas a evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación; paralelamente, los/las trabajadores/trabajadoras deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, individuales o colectivas, que en cada caso se adopten.

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

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

La empresa garantizará a los/las trabajadores/trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los alojamientos del personal serán confortables y ventilados.

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

El personal destinado a zonas de trabajo en contacto con agua o humedad, se le dotará de la protección adecuada que permita paliar tal circunstancia.

Capítulo VI

Representación colectiva

Art. 38. Derechos de representación colectiva.- De conformidad con lo dispuesto legalmente, los/las trabajadores/trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio.

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

Art. 39. Ausencias del trabajo por funciones de representación del personal.- Cada uno de los/las miembros del comité de empresa o delegado/delegada de personal, como representantes legales de los/las trabajadores/trabajadoras, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- En empresa o centro de trabajo de hasta 50 trabajadores/trabajadoras, 20 horas.
- De 51 a 100 trabajadores/trabajadoras, 25 horas.
- Más de 100 trabajadores/trabajadoras 30 horas.

Si no rebasar el tope anteriormente establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados/delegadas de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a congresos, asambleas y cursos de formación, organizadas por sus sindicatos, mediando siempre preaviso y posterior justificación.

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

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

Art. 40. Acumulación de horas de representación del personal.- El tiempo de ausencia contemplado en el artículo anterior podrá ser acumulado semestralmente entre uno/una o varios/varias de los/las distintos/distintas miembros del comité de empresa o delegados/delegadas de personal. No será acumulable el tiempo del comité de los/las representantes legales que tengan la condición de trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas, cuando su contrato laboral esté interrumpido.

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

Art. 41. Delegado/Delegada sindical.- En los centros de trabajo que cuenten con las plantillas que a continuación se indican y cuando los sindicatos de trabajadores/trabajadoras legalmente implantados posean en los mismos una afiliación superior a la que asimismo se cita, la representación del sindicato será ostentada por un/una delegado/delegada.

- Más de 50 trabajadores/trabajadoras y una afiliación superior al 30 por 100 de la plantilla.
- Más de 75 trabajadores/trabajadoras y una afiliación superior al 25 por 100.
- Más de 100 trabajadores/trabajadoras y una afiliación superior al 20 por 100.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representando mediante titularidad personal en cualquier centro de trabajo, deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al/a la citado/cita-

da delegado/delegada su condición de representante del sindicato a todos los efectos que procedan.

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

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

a) Representar y defender los intereses del sindicato al cual representa, y de los afiliados/afiliadas al mismo en el centro laboral, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la empresa.

b) Asistir a las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados/obligadas a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

d) Serán oídos/oídas por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los/las trabajadores/trabajadoras en general y a los/las afiliados/afiliadas a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos/estas últimos/últimas.

e) Podrán recaudar cuotas a los/las afiliados/afiliadas al sindicato, repartir propaganda y mantener reuniones con los/las mismos/mismas, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

f) Con la finalidad de facilitar la difusión de los avisos que pudieran interesar a los/las respectivos/respectivas afiliados/afiliadas al sindicato y a los/las trabajadores/trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el/la delegado/delegada sindical, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del centro laboral y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos/das los/las trabajadores/trabajadoras.

g) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los/las delegados/delegadas sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa, incluida la acumulación del crédito horario regulado en el artículo 38 del presente Convenio.

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

Art. 42. Acción sindical.- De conformidad a lo dispuesto en el artículo noveno de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, quienes ostenten cargos electivos en el ámbito autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los/las trabajadores/trabajadoras, previa comunicación al/la empresario/empresaria, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

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

Art. 43. Cuota sindical.- A requerimiento de los/las trabajadores/trabajadoras afiliados/afiliadas a los sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los/las trabajadores/trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/trabajadora interesado/interesada en tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número de cuenta corriente o de ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán

las antedichas detracciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiere.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Acuerdos sectoriales.- Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos a nivel sectorial entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes de este Convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria para que, si procede, sean adaptados o incorporados de común acuerdo al presente texto.

Las partes afectadas por el Acuerdo Nacional Sobre Formación Continua, convienen desarrollar el contenido del mismo al presente Convenio y a impulsar su aplicación en los respectivos ámbitos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cláusula de garantía salarial.- Se estará al porcentaje que negocie el Convenio Provincial de Hostelería de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Segunda. Comisión paritaria.- De conformidad a lo establecido en el artículo 85.2.e), del Estatuto de los Trabajadores, queda constituida una Comisión Paritaria que estará integrada por seis miembros, tres por la representación de los/las trabajadores/trabajadoras y tres por la representación de la empresa.

El domicilio de esta Comisión y la sede de sus reuniones queda fijada en, Centro Comercial Alcampo, Carretera Palma – Inca, Km. 7, 07141 Marratxí, Mallorca.

La Comisión se reunirá dentro de los quince días siguientes al de la publicación del Convenio en el BOIB, en cuya reunión quedarán designados sus miembros estableciéndose el programa de trabajo, frecuencia de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Serán funciones de esta Comisión:

a) Las de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio haya previsto su participación.

b) La interpretación y vigilancia de lo pactado en el Convenio.

c) Adaptación al Convenio Colectivo de la legislación sobrevenida que afecte al mismo.

Tercera. Tribunal de arbitraje y mediación de las Islas Baleares.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de actuación de dicho Tribunal.

2. La solución de los conflictos colectivos, así como los de aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a los/las trabajadores/trabajadoras incluidos/incluidas en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el Reglamento de actuación del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los/las trabajadores/trabajadoras y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio, a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Normativa supletoria.- Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en la Ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma.

ANEXO I

A. GRUPOS PROFESIONALES.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, quedan asimiladas las categorías enumeradas en este anexo a los siguientes grupos de tarifas de cotización:

Grupo 1: Gerente/Gerenta de Restaurante.

Grupo 4:Primer/Primera Asistente, Segundo/Segunda Asistente, y Encargado/Encargada de Turno.

Grupo 5: Resto de las categorías.

B. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS EN LOS RESTAURANTES.

A continuación se define las funciones de las distintas categorías con el fin de clarificar sus funciones básicas. Estas funciones definidas son orientativas pudiéndose dar otras aquí no recogidas.

1. Personal de Equipo (Crew):

Dadas las especiales características de la actividad de la Compañía y de la conveniencia de realizar en equipo todas las labores necesarias para el normal desarrollo de aquella, se hace preciso definir la presente categoría profesional que es la base de todo el sistema, y sobre la que hay un vacío legal, al no existir una regulación específica sobre este tipo de establecimientos, ni posibilidad de equiparación con otras categorías que se regulan en la normativa sobre hostelería.

Sin pretender ser exhaustivos, dado que la propia dinámica de la empresa implica la constante aparición de nuevos productos y actividades, los miembros del personal de equipo realizarán todas las funciones que a continuación se describen, en los puestos de trabajo que en cada momento indiquen los/las encargados/encargadas, los/las cuales procurarán una equilibrada rotación en los mismos con objeto de proveer a la mejor formación del personal y el dominio pleno de todas y cada una de las áreas, requisito indispensable para su promoción profesional dentro de la empresa.

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

Atender a los/las clientes/clientas recogiendo y sirviendo pedidos en las cajas registradoras

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 otros productos que la empresa vaya ofreciendo en cada momento.

Envasado diario de ensaladas de varias clases para la venta posterior al/la cliente/clienta

Conectar la máquina de filtrado automático de aceites

Limpieza de cocina, tanto a nivel de suelos, techos, maquinaria, como son: planchas, freidoras, tostadoras, vaporizadoras, conductos externos de aire acondicionado, y de extractores de humo, limpieza de mesas de mantenimiento de productos calientes.

Limpieza de 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/empleadas, así como de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo

Lavado, planchado de uniformes de los/las empleados/empleadas, 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

Y cualquier otra función básica que se le encomiende.

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

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

2. Azafata/Azafato:

Se ocupará de las labores que le sean encomendadas por el/la Gerente/Gerenta o 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 enclavado el restaurante, siendo directamente responsable ante el/la Gerente/Gerenta del restaurante. Organizará y asistirá a las actuaciones de Ronald McDonald, así como tours para clientes/clientas y colegios.

Se encargará de atender todo lo referente a la celebración de cumpleaños infantiles, preparando y atendiendo los mismos, y vigilando el buen estado de la decoración y mobiliario del salón y zona de juego infantil, así como el aspecto externo del restaurante.

Trabjará conjuntamente con el/la Gerente/Gerenta del restaurante en la elaboración del material necesario para la comunicación al público de nuevas promociones de ventas.

Será responsable de la custodia de los artículos de promoción tales como premios y artículos infantiles, que controlará mediante inventarios.

Velará en todo momento por la buena imagen del restaurante de cara a clientes/clientas y terceros/terceras, procurando siempre el mayor confort y bienestar del/ de la cliente/clienta.

3. Coordinador/Coordinadora LSM local:

Es el/la responsable del aumento de las ventas por medio de las actividades específicas, orientadas a tal efecto. De proporcionar un servicio personalizado al cliente y de una activa participación en actividades de la Comunidad.

Es responsable de la planificación, presupuesto, implementación y evaluación de todas las acciones de marketing local.

Es responsable de LSM de más de un restaurante y colabora directamente con el/la responsable McOpCo del mercado asignado.

Realiza la recopilación de los formularios de Campañas Nacionales, Promociones y remite un informe de los mismos.

Aprovecha las visitas a los restaurantes para visar el estado y ubicación del material promocional, proponiendo ideas de mejora si fuera necesario.

Toma en consideración las necesidades y prioridades de cada restaurante (adapta su horario a las necesidades de los restaurantes, incluso los fines de semana) a la hora de realizar su Planning mensual, que remite puntualmente a los Restaurantes, Consultor/Consultora McOpCo y Coordinador/Coordinadora de LSM nacional antes de cada primero de mes, de manera que adapta su agenda de trabajo semanal en forma paralela a la de los Restaurantes.

Consolida y entrega cada semestre al/la Coordinador/Coordinadora Nacional el Plan de LSM y Dossier de LSM en los plazos establecidos.

Supervisa la recepción y el perfecto estado del material a utilizar en los lanzamientos de las Campañas promocionales así como su correcta ubicación, conforme a las recomendaciones del Departamento de Marketing a través del Libro Azul.

Consolida la información de los pedidos de material de Cumpleaños, Happy Meal, manteles etc.....de los restaurantes de su mercado, revisándolos y realizando el pedido para el total del mercado al proveedor.

Presta asesoramiento a las/los azafatas/azafatos y busca oportunidades de negocio con el objetivo de aumentar las ventas y GC's de su mercado. Dichas acciones son supervisadas por el/la Coordinador/Coordinadora de LSM Nacional que, junto con los/las Consultores/Consultoras McOpCo deciden la posibilidad de llevarlas a cabo.

Mantiene una comunicación fluida con el/la Coordinador/Coordinadora de LSM Nacional así como con la línea jerárquica de McOpCo en su mercado, colaborando activamente en la ejecución del Plan del LSM.

Se involucra personalmente en la formación de las/los azafatas/azafatos de los restaurantes.

Se integra en el equipo del restaurante en los momentos puntuales en los que sea necesario por volumen de ventas colaborar operacionalmente.

Participa proactivamente en la promoción del restaurante en las aperturas de los nuevos restaurantes de McOpCo, así como en la reapertura después de una remodelación y otros eventos.

Visita los restaurantes, en función de las necesidades, un mínimo de dos veces al mes, elaborando periódicamente un breve resumen donde se detallen las incidencias, sugerencias, etc. que considere.

Revisa la señalización contratada y busca nuevos soportes que potencien la visibilidad del restaurante y la marca.

4. Personal de Mantenimiento, y Servicios Técnicos:

Tiene a su cargo entre otras funciones: la conservación, reparación, reglaje, montaje, desmontaje de máquinas, vigilancia y reposición de piezas defectuosas, incluyendo utillaje e iluminación.

Tendrá como misión organizar el calendario de mantenimiento y reparaciones de los distintos restaurantes, responsabilizándose de todos los trabajos relativos a su mantenimiento.

5. Secretaria/Secretario de Restaurante:

Se trata de personal auxiliar administrativo, por lo que tendrá las funciones propias del mismo, como son: llevar en orden y al día el Libro de Matrícula de Personal, y el resto de la documentación oficial que debe estar en el restaurante, y relaciones con la oficina de la Compañía.

Igualmente, se ocupará de tener al día los ficheros y archivos del restaurante, en lo referente a revisiones médicas, carnet de manipulador/manipuladora de alimentos, y documentos en general que deban estar disponibles en cada Restaurante, así como el archivo de los contratos, vacaciones, etc.; llamadas telefónicas y gestiones que, fuera del restaurante, se le encomienden. En definitiva, prestará el soporte administrativo que precise el/la Gerente/Gerenta del restaurante.

6. Encargad/Encargada de Area:

Es el/la responsable de controlar que el personal de equipo desarrolle correctamente sus tareas, y además:

Atención al/la cliente/clienta

Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas de comunicación, seguimiento y trato con los/las empleados/empleadas.

Comprobar las recepciones de producto con los albaranes i 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 por el correcto orden en el restaurante

Comunicar al/la encargado/encargada de turno, cualquier incidencia que tenga lugar en el restaurante

Control del área asignada en el ámbito de Personal, Producto y Maquinaria

Realizar las tareas que se le designen como el control de desperdicio, comida de los/las empleados/empleadas, 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/superiores

7. Encargado/Encargada de Turno:

El/la Encargado/Encargada de turno es responsable de controlar el correcto desarrollo de las tareas anteriores y además:

Hablar frecuentemente con los/las clientes/clientas para así medir y mejorar la satisfacción que obtienen los/las mismos/mismas cada vez que vienen al restaurante

Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas, de comunicación, de seguimiento, y en el trato de los/las empleados/empleadas como si fuesen los/las mismos/mismas clientes/clientas.

Encargarse de los turnos de apertura y cierre

Mantener los estándares críticos para los períodos de conservación, servicio rápido y calidad, 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/ de la cliente/clienta

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/la empleado/empleada 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/las empleados/empleadas, incluyendo la de mantenimiento y otras tareas que se le encomienden.

Durante el turno, realizar el seguimiento de el mantenimiento del establecimiento

Realizar diariamente las revisiones básicas de la maquinaria y hacer ajustes de tiempos y temperatura.

Hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales durante el turno

Cumplir, verificar y hacer el seguimiento del control interno y auditorías de calidad

Aplicar la guía de colocación de empleados/empleadas en sus puestos

8. Segundo/Segunda Asistente:

El/la Segundo/Segunda Asistente es 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/trabajadoras y ayudar a entrenar a los encargados/encargadas

Archivar la documentación en todos los archivos de los/las empleados/empleadas

Dar su opinión a las revisiones de desarrollo de las tareas de los/las empleados/empleadas

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/las empleados/empleadas, incluyendo el tablón de noticias para los/las empleados/empleadas

Ajustar las tablas del nivel del armario de mantenimiento caliente de alimentos

Recoger información e iniciar la reclamación del seguro cuando sucedan incidentes durante su 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 Pérdidas & 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 Auditoría de Calidad

Aplicar la guía de colocación de los/las empleados/empleadas en sus puestos.

9. Primer/Primera Asistente:

El/la Primer/Primera Asistente es 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/de la cliente/clienta

Evaluar los resultados de los objetivos a corto y medio plazo del restaurante

En todo momento, asegurar los niveles de Calidad, Servicio y Limpieza del restaurante

Realizar y poner a la vista el horario semanal de los/las empleados/empleadas

Dirigir el entrenamiento de los/las empleados/empleadas

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/las empleados/empleadas

Ejecutar los programas de contratación de los/las empleados/empleadas dentro del restaurante

Ayudar a dirigir las revisiones de rendimiento de los/las empleados/empleadas uno/una a uno/una

Desarrollar e implementar las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales y de la cooperativa de franquiciados/franquiciadas 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/encargadas en el caso de que el/la gerente/gerenta del restaurante estuviese ausente

Organizar las actividades mensuales del restaurante para alcanzar los objetivos del restaurante

Asistir al/la gerente/gerenta 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/las encargados/encargadas

Preparar y conducir las revisiones de desempeño de las tareas de los/las encargados/encargadas

Ayudar en el entrenamiento de los/las encargados/encargadas y los/las segundos/segundas asistentes

Ayudar en las revisiones de desempeño de las tareas de los/las encargados/encargadas

Dar su opinión en las revisiones de desempeño de las tareas del/de la segundo/segunda asistente

Ejecutar actividades asignadas para aumentar las ventas

Proyectar la previsión 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/de la gerente/gerenta 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

10. Gerente/Gerenta del Restaurante:

El/la Gerente/Gerenta del restaurante es responsable de las tareas anteriores y además:

Asegurar el nivel general de satisfacción del/ de la cliente/clienta

Mejorar la Calidad, Servicio y Limpieza, ventas y resultados del restaurante

Mantener los artículos controlables de la línea de 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/las empleados/empleadas

Supervisar el entrenamiento, evaluaciones de desempeño de las tareas,

revisiones de salarios y motivaciones de todos los/las empleados/empleadas del restaurante.

Contratar 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/empleadas y las nóminas de pago en el restaurante, incluyendo el hecho de informar a las oficinas

Completar los horarios de los/las encargados/encargadas

Conducir las reuniones de equipo, encuestas de opinión de los/las empleados/empleadas, y las sesiones de comunicación

Supervisar promociones del mercado y las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales

Asegurar la veracidad de los informes mensuales

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 sigan 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 Personas

ANEXO II

C. LOS REQUISITOS PARA OPTAR A LA SOLICITUD DE BECAS SON :

a). Es imprescindible llevar 6 meses como mínimo trabajando en McDonald's, para poder optar a alguna beca.

b). Revisión de Rendimiento.

BUENO 2 PUNTOS

EXCELENTE 3 PUNTOS

SOBRESALIENTE 4 PUNTOS

c). Nivel de Estudios.

CARRERA UNIVERSITARIA 5 PUNTOS

GRADO MEDIO 3 PUNTOS

OTROS ESTUDIOS RECONOCIDOS 1 PUNTO

d). Calificación del curso terminado.

CURSO APROBADO 5 PUNTOS

CURSO CON ASIGNATURAS PENDIENTES Se aplicará el porcentaje correspondiente al número de asignaturas aprobadas

e). Disponibilidad.

DISPONIBILIDAD TOTAL 3 PUNTOS

DISPONIBILIDAD LIMITADA 2 PUNTOS

FIN DE SEMANA 1 PUNTO

f). Tipo de jornada.

FULL – TIME 2 PUNTOS

PART – TIME 1 PUNTO

Las solicitudes para acceder a las becas se cursarán en el mes de Octubre y se entregarán al/la Gerente/Gerenta y miembros del Comité antes del día 31 de Octubre. Serán otorgadas en el mes de Noviembre.

El Comité de Valoración estará constituido por los/las Representantes de los/las Trabajadores/Trabajadoras y el/la Gerente/Gerenta del Restaurante que valorarán en todo momento los requisitos necesarios para obtener las Becas.

ANEXO III
(TABLA SALARIAL)

Tabla Salarial Vigente Desde 01.04.2009 a 31.03.2010

Número Pagas	Clave Categoría Nombre Categoría	501		502		503		504		601	
		Gerente Restaurante Gerenta Restaurante		Primer Asistente Primera Asistente		Segundo Asistente Segunda Asistente		Asistente de Turno / Asistenta de Turno/ Encargado de Turno Encargada de Turno		Ayudante de Turno / Ayudanta de Turno / Encargado de Area Encargada de Area	
	Período	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
14	Salario Base	1.428,49	19.998,86	1.428,49	19.998,86	1.328,46	18.598,44	1.228,84	17.203,76	1.143,45	16.008,30
14	Plus Actividad Vol.	909,82	12.737,45	398,84	5.583,73	222,20	3.110,76	137,63	1.926,76	67,93	951,03
	Totales	2.338,31	32.736,31	1.827,33	25.582,59	1.550,66	21.709,20	1.366,47	19.130,52	1.211,38	16.959,33
Otros Conceptos Retributivos											
11	Plus Desplazamiento	78,81	945,72	78,81	945,72	78,81	945,72	78,81	945,72	78,81	945,72
	Total	2.471,12	33.682,03	1.906,14	26.528,31	1.629,47	22.654,92	1.445,28	20.076,24	1.290,19	17.905,05

Tabla Salarial Vigente Desde 01.04.2009 a 31.03.2010

Número Pagas	Clave Categoría Nombre Categoría	517		711	
		Encargado Turno P/T Encargada Turno P/T		Encargado Area P/T Encargada Area P/T	
	Período	Hora	Día	Hora	Día
2085/14	Salario Base	7,06		6,57	
2085/14	Plus Actividad Vol.	0,79		0,39	
2085	Prorrata Pagas Extras	1,31		1,16	
	Totales	9,16		8,12	
Otros Conceptos Retributivos					
	Plus Desplazamiento		3,62		3,62

Tabla Salarial Vigente Desde 01.04.2009 a 31.03.2010

Número Pagas	Clave Categoría Nombre Categoría	604		729		609		603		613	
		Personal Equipo F/T		Personal Equipo Entrenador F/T Entranadora F/T		Azafata Azafato		Mantenimiento y Servi. Técnico		Secretaria Restaurante Secretario Restaurante	
	Período	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
14	Salario Base	1.077,90	15.090,60	1.077,90	15.090,60	1.143,45	16.008,30	1.143,45	16.008,30	1.077,90	15.090,60
14	Plus Actividad Vol.							67,93	951,03		
14	Plus Entrenador			42,85	599,95						
	Totales	1.077,90	15.090,60	1.120,75	15.690,55	1.143,45	16.008,30	1.211,38	16.959,33	1.077,90	15.090,60
Otros Conceptos Retributivos											
11	Plus Desplazamiento	78,81	945,72	78,81	945,72	78,81	945,72	78,81	945,72	78,81	945,72
	Total	1.156,71	16.036,32	1.199,56	16.636,27	1.222,26	16.954,02	1.290,19	17.905,05	1.156,71	16.036,32

Tabla Salarial Vigente Desde 01.04.2009 a 31.03.2010

Número Pagas	Clave Categoría Nombre Categoría	Coodinador LSM Local Coordinadora LSM Local	
		Mensual	Anual
14	Salario Base	1.143,45	16.008,30
14	Plus Actividad Vol.	108,15	1.514,10
	Totales	1.251,60	17.522,40
Otros Conceptos Retributivos			
11	Plus Desplazamiento	78,81	945,72
	Total	1.330,41	18.468,12

Tabla Salarial Vigente Desde 01.04.2009 a 31.03.2010

Número Pagas	Clave Categoría Nombre Categoría	732		721		729	
		P. Equipo P.T.		Azafata P. T. P. Azafato P.T. P.		Equipo Entrenador P.T. Equipo Entrenadora P.T.	
	Período	Hora	Día	Hora	Día	Hora	Día
2085/14	Salario Base	6,19		6,57		6,19	
2085	Prorrata Pagas Extras	1,03		1,10		1,07	
2085	Plus Entrenador					0,29	
	Totales	7,23		7,67		7,56	
Otros Conceptos Retributivos							
2085/11	Plus Desplazamiento		3,62		3,62		3,62
	Hora Compto. Nocturnidad	1,75		1,75		1,75	

ANEXO IV

EMPRESA:

CCC:

SS

CIF:

CENTRO DE TRABAJO:

DOMICILIO:

DATOS DEL AÑO :

PLANTILLA	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Número total jornadas
Trabajadores/Trabajadoras y jornadas Fijos/Fijas Ordinarios/Ordinarias	T J	T J	T J	T J	T J	T J	T J	T J	T J	T J	T J	T J	
Fijos/Fijas Discontinuos/Discontinuas													
RETA													
Sumatorio Empleo Fijo													
Temporales													
Pta. Disp. ETT.													
Sumatorio Empleo Temporal													
Total Empleo													

La relación entre el volúmen de empleo fijo y empleo temporal sobre el total del empleo computable, se halla dividiendo

$$\% \text{ Fijo} = \frac{\text{Sumatorio de empleo fijo}}{\text{Total Empleo}} \times 100$$

el sumatorio de empleo fijo o temporal, respectivamente, entre el total empleo, multiplicando el resultado por 100

$$\% \text{ Temporal} = \frac{\text{Sumatorio de empleo temporal}}{\text{Total Empleo}} \times 100$$

(Claves: RETA (Trabajadores/Trabajadoras dados/dadas de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos); Pta. Disp. ETT (Contratos puesta a disposición por empresas de trabajo temporal)

PLANTILLA EXCLUIDA

Interinos
 Formativos
 Relevo
 Jub. Esp. 64 años
 Otros
 Suma plantilla excluída

Total plantilla

ANEXO V

Comunicado de interrupción de la ejecución del contrato de trabajo de los/LAS trabajadores/TRABAJADORAS fijos/FIJAS discontinuos/DISCONTINUAS (Art. 9.º Convenio colectivo)

En a de del año

Señor/Señora:

Mediante el presente escrito, a los efectos previstos en el núm. 5, del art. 1.º, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, le comunicamos que el próximo día quedará interrumpida la ejecución de su contrato como fijo/fija discontinuo/discontinua, por haber concluido el período de actividad para el que fue ocupado/ocupada, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular, La empresaEl Trabajador/ La Trabajadora

Recibí el duplicado

(fecha y firma)

ANEXO VI

Comunicado de llamamiento a los/las trabajadores/trabajadoras fijos/fijas discontinuos/discontinuas y a la oficina de empleo

Art. 6.5 del R.D. 625/1985, de 2 de abril, y art. 9.º del Convenio Colectivo

Empresa:

Don/Doña DNI núm.: como: de la Empresa:

NIF: Actividad: con domicilio social en: CCC Seguridad Social Empresa: Centro de trabajo (nombre comercial, en su caso y domicilio): CCC Seguridad Social del centro de trabajo:

A efectos de realizar el llamamiento previsto en el art. 15.8, del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, garantizando la ocupación prevista en el Convenio Colectivo de Hostelería de las Islas Baleares, comunica al/la:

Trabajador/Trabajadora:

Nombre y apellidos: N.º de afiliación SS: DNI núm.:

. . . fecha nacimiento: domicilio: categoría profesional:

Que, teniendo Vd. la condición de trabajador/trabajadora fijo/fija discontinuo/discontinua de esta empresa, deberá empezar a prestar sus servicios:

Desde el día: Hasta el día: fecha, esta última, en la que se estima concluyan y, por lo tanto, se interrumpan las actividades para las que está contratado/contratada.

Observaciones:

En, a de del año 2000

La Empresa

El Trabajador/La Trabajadora
(recibí el llamamiento)

ANEXO VII

A. BONIFICACIONES DE LOS/LAS ENCARGADOS/ENCARGADAS.

- a) Existirá un modelo para su cumplimentación.
- b) Cálculo de la Evaluación de desempeño (PDS):

El porcentaje respectivo para cada categoría, será calculado de la siguiente forma :

CALIFICACIONES	PORCENTAJE
1. EXCEPCIONAL	7 % - 8 %
2. DESTACABLE	3- 4- 5- 6%
3. NECESITA MEJORAR	0- 1- 2 %
4. INSUFICIENTE	0%

Las Evaluaciones de desempeño se calcularán en forma de un tanto por ciento, que se pagarán semestralmente, pudiendo, en consecuencia, variar de una a otra revisión según el rendimiento del/ de la encargado/encargada en el periodo computado. La base para calcular la bonificación será el salario base más el plus de actividad voluntario de catorce pagas.

B. EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL/ DE LA PERSONAL DE EQUIPO.

- a) Existirá un modelo para su cumplimentación.
- b) Cálculo de la Evaluación de desempeño (PDS):

CALIFICACIONES	IMPORTE
1. EXCEPCIONAL	0,1000
2. DESTACABLE	0,0666
3. NECESITA MEJORAR	0,0334
4. INSUFICIENTE	0

— o —

4.- Anuncios

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA

Num. 547

Notificación de resolución de concesión y orden de pago del expediente BFP03/10 a nombre de SENDRA DILLET, MONT-SERRAT de la línea de ayuda: Becas para la formación profesional.

Debido a que no ha sido posible realizar la notificación de la resolución de concesión y orden de pago de la línea de ayuda subvenciones para la formación profesional agraria y pesquera para el curso académico 2009-2010, a nombre de SENDRA DILLET, MONT-SERRAT, con NIF 40990670R, correspondiente al expediente BFP03/10, tramitado por el Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA), en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a su notificación, y se hace constar que:

En fecha 27 de octubre de 2010 el vicepresidente del Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA) ha dictado la siguiente resolución:

1. Conceder una subvención a (BFP03/10), SENDRA DILLET, MONT-SERRAT y con 40990670R, para realizar estudios, durante el curso académico 2009-2010, de formación profesional agraria y pesquera: Navegación, pesca y transporte marítimo, por un importe de 2.896,97 €

2. Autorizar y disponer un gasto de 2.896,97 € a favor de la persona interesada, con cargo a los presupuestos del FOGAIBA.

3. Disponer el pago, de acuerdo con el apartado dieciséis de la convocatoria, de la manera siguiente:

a) El importe de la subvención concedida debe abonarse mediante transferencia bancaria después de que la persona beneficiaria haya comunicado y justificado haber realizado los estudios de formación profesional indicados.

b) La comunicación y la justificación de la subvención debe hacerse mediante el anexo 2 de la convocatoria, debidamente cumplimentado, firmado y registrado, y el certificado final de notas con todas las evaluaciones o el certificado de asistencia emitido por el centro educativo correspondiente. Esta empieza el día que se emita el certificado de notas o de asistencia y acaba el 29

de octubre de 2010.

c) Revocación total de la subvención. El hecho de no comunicar y no justificar la realización de la actividad subvencionada en el plazo y los términos establecidos, así como el hecho de no llevar a cabo todas las actuaciones por las cuales recibe la subvención, supone un incumplimiento al cual es aplicable lo que establece el punto 2 del apartado noveno de la convocatoria.

4. Notificar esta resolución a la persona interesada.

Interposición de recursos

Contra esta resolución – que no pone fin a la vía administrativa- se puede interponer recurso de alzada frente el conceller de Presidencia en el plazo de un mes contando desde el día siguiente de su notificación, de acuerdo con el artículo 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento común, y el artículo 58 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

Palma, 11 de gener de 2011

El Jefe de Área de gestión de ayudas

Antonio Durá Blasco

— o —

Num. 548

Notificación de resolución de concesión y orden de pago del expediente BFP07/10 a nombre de LOPEZ ANDUJAR, JAVIER de la línea de ayuda: Becas para la formación profesional.

Debido a que no ha sido posible realizar la notificación de la resolución de concesión y orden de pago de la línea de ayuda subvenciones para la formación profesional agraria y pesquera para el curso académico 2009-2010, a nombre de LOPEZ ANDUJAR, JAVIER, con NIF 75270004C, correspondiente al expediente BFP07/10, tramitado por el Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA), en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a su notificación, y se hace constar que:

En fecha 27 de octubre de 2010 el vicepresidente del Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA) ha dictado la siguiente resolución:

1. Conceder una subvención a (BFP07/10), LOPEZ ANDUJAR, JAVIER y con 75270004C, para realizar estudios, durante el curso académico 2009-2010, de formación profesional agraria y pesquera: Navegación, pesca y transporte marítimo, por un importe de 2.896,97 €

2. Autorizar y disponer un gasto de 2.896,97 € a favor de la persona interesada, con cargo a los presupuestos del FOGAIBA.

3. Disponer el pago, de acuerdo con el apartado dieciséis de la convocatoria, de la manera siguiente:

a) El importe de la subvención concedida debe abonarse mediante transferencia bancaria después de que la persona beneficiaria haya comunicado y justificado haber realizado los estudios de formación profesional indicados.

b) La comunicación y la justificación de la subvención debe hacerse mediante el anexo 2 de la convocatoria, debidamente cumplimentado, firmado y registrado, y el certificado final de notas con todas las evaluaciones o el certificado de asistencia emitido por el centro educativo correspondiente. Esta empieza el día que se emita el certificado de notas o de asistencia y acaba el 29 de octubre de 2010.

c) Revocación total de la subvención. El hecho de no comunicar y no justificar la realización de la actividad subvencionada en el plazo y los términos establecidos, así como el hecho de no llevar a cabo todas las actuaciones por las cuales recibe la subvención, supone un incumplimiento al cual es aplicable lo que establece el punto 2 del apartado noveno de la convocatoria.

4. Notificar esta resolución a la persona interesada.

Interposición de recursos

Contra esta resolución – que no pone fin a la vía administrativa- se puede interponer recurso de alzada frente el conceller de Presidencia en el plazo de un mes contando desde el día siguiente de su notificación, de acuerdo con el artí-