



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MCDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa McDonald's Sistemas de España Inc., código de convenio 2907172, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 22/05/06, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Málaga, 1 de junio de 2006.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO PARA MCDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA, INC., SUCURSAL EN ESPAÑA, PROVINCIA DE MÁLAGA

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional Y Personal

El presente convenio afecta y obliga a la empresa McDonald's Sistemas de España, Inc. sucursal en España, y a todos los empleados de la misma que trabajen en los diversos restaurantes abiertos al público, presentes y futuros, durante el periodo de vigencia de este convenio, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no están expresamente excluidos por el apartado 3.º del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Este convenio no puede ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos inferiores, contratos individuales u otros convenios colectivos o acuerdos de empresa, con excepción de la posibilidad de aplicación de la cláusula de descuelgue.

No obstante, a través de acuerdos de empresa podrá desarrollarse su actual contenido sin contravenirlo, regularse lo no contemplado en el mismo o





introducirse mejoras sobre las condiciones en él previstas, salvo en lo que se refiere a las modalidades de contratación que se tendrán que regir en el sector por lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento y en este convenio colectivo.

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

Artículo 2. Ámbito Territorial

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

En el supuesto de que McDonald's Sistemas de España, Inc., sucursal en España, adquiera o gestione temporalmente restaurantes fuera de la provincia de Málaga, este convenio, solo se aplicará como derecho complementario, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los empleados del centro de que se trate, se llegue a la decisión de adherir al convenio de Málaga a determinado centro o centros de trabajo de otra provincia.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio tendrá una vigencia de un año, y será de aplicación, a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2006, sea cual sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, hasta el día 31 de diciembre de 2006.

Artículo 4. Prórroga

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

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

2. Denunciado el convenio colectivo, y hasta que no se apruebe y entre en vigor uno nuevo, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas obligacionales como en las normativas.

Artículo 5. Vinculación A La Totalidad

1. Las condiciones pactadas en este convenio colectivo configuran un todo



orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, quedará vigente el resto del texto convencional.

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

Artículo 6. Prelación De Normas

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

Artículo 7. Condiciones Más Beneficiosas

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

Artículo 8. Compensación Y Absorción

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

Artículo 9. Constitución De La Comisión Paritaria

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3.e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una Comisión Paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento, de la cláusula de descuelgue en su caso, así como de todas aquellas otras materias que el mismo contiene.

Artículo 10. Funciones De La Comisión Paritaria

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que siguen:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
- b) Actualizar el contenido del presente convenio colectivo para adaptarlo a las



modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de otros acuerdos que puedan afectar al contenido de este texto convencional. En este supuesto, ante cualquier modificación de las antedichas, ambas representaciones, a petición de cualquiera de ellas se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del convenio colectivo, procediendo, en su caso, a la adaptación del mismo a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio colectivo.

e) Emitir informes ante cualquier otra consulta planteada por las partes.

f) Resolver aquellos conflictos que las partes, voluntariamente, decidan plantear ante esta Comisión Paritaria. Tras la emisión de la correspondiente resolución, quedará expedita la vía administrativa o/y judicial, salvo que las partes, expresamente, hayan dispuesto el carácter vinculante de aquella.

g) Determinar qué puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales podrán ser cubiertos por trabajadores con contratos en prácticas, de acuerdo con lo previsto en el presente convenio colectivo.

h) Conocer, bajo vicio de nulidad, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, los diversos conflictos colectivos que pudieran darse en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo. Asimismo, deberá conocer cualquier otro conflicto respecto del cual se prevea su necesaria actuación en este convenio. En concreto, esta función consistirá en la evacuación de resoluciones respecto de los asuntos siguientes:

I. Cláusula de descuelgue, en los casos en que sea necesaria su intervención.

II. Cualquier controversia relativa al capítulo II sobre tiempo de trabajo y descansos.

III. Controversias que pudieran producirse en materia de vestuario, plus de transporte, manutención y complementos de incapacidad temporal.

IV. Discrepancias surgidas de la interpretación y consultas en los casos de cierre por reforma de este convenio.

V. Consultas sobre autorización de centros de formación Profesional facultados para las clases teóricas de los contratos para formación.

VI. Resolución de conflictos en materia de derechos y garantías sindicales.



VII. Las funciones de mediación y arbitraje, de conformidad con el artículo 5.º del Acuerdo Interconfederal sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (en adelante, ASEC).

VIII. Competencias en materia del Servicio Andaluz de Contratación Hostelera (en adelante, SACH).

IX. Desacuerdos entre empresa y trabajador acerca de la justificación de causa alegada para pasar a la situación de excedencia voluntaria.

Artículo 11. Composición De La Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por seis miembros, tres en representación de McDonald's Sistemas de España, Inc. sucursal en España y tres en representación de los restaurantes firmantes del presente convenio.

Salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, el domicilio se consigna en la avenida María Zambrano, s/n (zona Teatinos), de Málaga (29006), o en su defecto en el domicilio social existente en cada momento de la empresa McDonald's Sistemas de España, Inc. Sucursal en España, o la que se subroga legalmente en sus derechos y obligaciones laborales a efectos de notificaciones de todas las partes de este convenio. Las partes firmantes procederán a la Constitución antes citada en el plazo máximo de un mes (Comisión Paritaria) a contar desde la firma del presente convenio, salvo que por organismo público, se requiera antes su constitución en un plazo inferior.

Artículo 12. Funcionamiento De La Comisión Paritaria

1. La actuación de la Comisión Paritaria se regirá por los siguientes criterios:

a) Salvo previsión expresa en contrario, su actuación será siempre preceptiva antes del planteamiento de la correspondiente reclamación ante el SERCLA, sin perjuicio de otras actuaciones anteriores que pudieran acordarse por parte de la propia Comisión Paritaria.

b) Las cuestiones sobre las que deba entender la Comisión Paritaria se plantearán por escrito por quien las promueva y su contenido deberá ser suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

c) De los asuntos planteados en cada reunión, deberá emitir la preceptiva resolución en el plazo máximo de quince días naturales desde que quedó válidamente constituida, salvo que las partes, por unanimidad decidan que, por razones de urgencia, resulta conveniente que se dilucide el asunto en un plazo inferior, en cuyo caso el mismo será de un máximo de 72 horas.

Esta tramitación de urgencia podrá ser solicitada en el escrito en que se haya



planteado la intervención de la Comisión Paritaria.

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

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

Artículo 13. Régimen de acuerdos de la Comisión Paritaria

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

2. De acuerdo con la relevancia de cada acuerdo y la afectación general que el mismo pueda tener en el sector, la Comisión Paritaria decidirá cuales de los acuerdos adoptados en su seno serán publicados en el Boletín Oficial de la Provincia.

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

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

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

4. Toda resolución de la Comisión Paritaria, publicada o no, será comunicada a las representaciones de empresa y trabajadores que plantearon la cuestión ante la misma.

Artículo 14. Organización Del Trabajo

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

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





humanos y materiales.

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

Artículo 15. Polivalencia Funcional

1. Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

2. En el ámbito del presente convenio, se establece la polivalencia funcional tan solo entre las categorías pertenecientes al mismo grupo profesional de cada una de las áreas de las establecidas en el artículo 17 del vigente ALEH.

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación con las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

Artículo 16. Vestuario

1. Como vestuario se entenderá indistintamente tanto el uniforme exigido por la empresa como la ropa de trabajo necesaria para determinados puestos de trabajo, según proceda. En este concepto se incluirán los zapatos o zapatillas, siendo estos de un par al año.

Se entiende por uniforme aquella ropa que la empresa exija a los trabajadores para la prestación de servicios, bien sea con distintivos de la propia empresa, bien sea la habitual del sector.

Se entiende por ropa de trabajo aquella que, por las específicas características del departamento o/y puesto de trabajo, sea necesaria para la prestación adecuada de los servicios.

No obstante lo anterior, ropa de trabajo y uniforme podrán coincidir en uno solo cuando el vestuario facilitado por la empresa cumpla las condiciones exigidas para la ropa de trabajo de cada puesto de trabajo concreto.

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

3. La duración del vestuario se determinará por la empresa y los representantes





de los trabajadores. En caso de desacuerdo, se proporcionará un vestuario de invierno y otro de verano, el cual habrá de ser facilitado antes de la mitad de la temporada cuya determinación se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, resolviéndose las posibles discrepancias por la Comisión Paritaria.

En cualquier caso, al personal de cocina se le proporcionará vestuario en número de 3 al año.

4. Los trabajadores vendrán obligados a tratar el vestuario entregado por la empresa con el debido cuidado y a utilizarlo solo dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral.

5. La empresa, a su opción, podrá sustituir la entrega del vestuario por una compensación económica mensual destinada a la adquisición y mantenimiento de la misma en la cuantía de 16,34 euros.

Estas cantidades estarán exentas de cotización, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.2.c) del Reglamento General de Cotización, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

Capítulo II. Tiempo De Trabajo Y Descansos

Artículo 17. Jornada

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

La jornada ordinaria se establece en cómputo anual. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y aquellas que lo son a tiempo completo será de 1.800 horas anuales. No obstante, se considerarán también como de trabajo efectivo los tiempos de descanso que en la actualidad se vienen disfrutando en las jornadas diarias y que son los siguientes:

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

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

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

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

7

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

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

JORNADA DIARIA

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

JORNADA SEMANAL

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

JORNADA ANUAL

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

HORAS COMPLEMENTARIAS

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

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

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

c) El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

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

d) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 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.

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

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. No obstante, para el personal asignado a los departamentos de comedor y cocina, el descanso entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente podrá calcularse en cómputo de hasta dos semanas. En estos casos, el descanso entre jornadas no podrá ser inferior a diez horas.

La jornada ordinaria partida tendrá una única interrupción de una hora como mínimo. Por lo tanto, dicha jornada partida solo podrá tener dos periodos de trabajo durante la misma.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

En los supuestos en los que se pudiese establecer un régimen de jornada continuada, la empresa y los representantes legales de los trabajadores estudiarán la posibilidad de propiciarla sin discriminación.

Artículo 18. Horas Extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio.

2. La iniciativa para realizar horas extraordinarias corresponderá a la empresa y será libremente aceptada por el trabajador.

3. Las horas extraordinarias se compensarán mediante una de las siguientes formas:

a) Abono de las horas realizadas incrementadas en un 75% sobre el valor del salario hora ordinaria.

b) Con tiempo de descanso, en cuyo caso cada hora extraordinaria completa trabajada se compensará con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.





4. La determinación de la forma de compensación prevista en el apartado anterior se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, dándose conocimiento, previo a la aplicación de dicho acuerdo, a la representación legal de los trabajadores.
5. La realización de horas extraordinarias se reducirá al mínimo indispensable.
6. La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas.
7. Las asociaciones empresariales recomiendan que por la realización durante un año del número de horas extraordinarias equivalente a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo, en el conjunto de la empresa, se cree un nuevo puesto de trabajo.

Artículo 19. Licencias

1. El trabajador, previo aviso efectuado con la suficiente antelación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Será requisito imprescindible para el disfrute de la licencia, la justificación suficiente de la concurrencia del supuesto de hecho.
2. El trabajador podrá ausentarse por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se indican:
 - a) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padre, madre, padre político, madre política, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos. Si por estos motivos el trabajador tuviere que trasladarse fuera de la localidad, la licencia será de cuatro días naturales; cinco días naturales, cuando tuviere que trasladarse fuera de la provincia y dentro la península; y seis días naturales, cuando se traslade fuera de la península.
 - b) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
 - c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuando conste en la norma legal o convencional, estándose, en cuanto a su remuneración y duración a lo que dispongan las normas citadas que estén vigentes.
 - d) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - e) Dos días naturales en caso de enfermedad calificada como grave por el médico del servicio de salud correspondiente o fallecimiento de primos hermanos y tíos, cualquiera que sea el lugar de residencia.





f) Por matrimonio de un hijo/a o hermano/a del trabajador, uno, dos o tres días según que la boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia, o fuera de los límites de la misma, respectivamente.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La trabajadora, voluntariamente, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. En ambos casos deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha de su disfrute. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

3. Los permisos de maternidad y paternidad estarán sometidos a lo dispuesto en la legislación laboral vigente para estas materias.

Artículo 20. Vacaciones

1. El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales, que podrán ser objeto de fraccionamiento mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

2. La programación general de vacaciones en la empresa se efectuará durante el mes de diciembre por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. No obstante lo anterior, la concreción del periodo o periodos de disfrute de las mismas se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3. El trabajador conocerá la fecha del disfrute de sus vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Artículo 21. Días De Fiesta Anuales

Los días de fiesta trabajados, si no se disfrutan se abonarán en cuantía correspondiente al 175% de salario base. Si se disfrutan, será de común acuerdo entre empresario y trabajadores, en días hábiles.

Capítulo III. Movilidad Funcional, Suspensión Y Extinción Del Contrato De Trabajo

Artículo 22. Movilidad Funcional

1. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR: la empresa, en caso de necesidad y por el tiempo indispensable, podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a esta categoría. En tales supuestos serán de aplicación las siguientes reglas:



a) Cuando un trabajador realizase funciones correspondientes a una categoría superior por cuatro meses consecutivos durante un año o seis meses alternativos, dentro del periodo de dos años, se respetará el salario correspondiente a la categoría superior y a su término se le reintegrará en su antiguo puesto y categoría, percibiendo a partir de ese momento el salario previsto para su categoría.

b) Si los mencionados plazos fueran superados en un mes, el trabajador, al reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, mantendrá el salario de la categoría superior.

c) En caso de que la movilidad funcional tuviera su causa en la sustitución de un trabajador con reserva de puesto de trabajo, el empresario, antes de la finalización de los plazos previstos en el apartado a) podrá ofrecer al trabajador que sustituya a aquel en sus funciones la posibilidad de mantener voluntariamente la prestación de servicios de la categoría superior, con el salario de la misma, pero sin que se produzcan en ningún momento los efectos de consolidación salarial mencionados en el apartado b).

Si tras la finalización del periodo de reserva legal de puesto de trabajo, continuase la prestación de servicios de categoría superior, se producirá la consolidación salarial citada en el apartado

b). En el supuesto de que el empresario no efectuase el ofrecimiento referido, operará la consolidación salarial de producirse las circunstancias del apartado b) anterior.

2. TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR: por necesidades perentorias y por el tiempo mínimo indispensable para su atención, la empresa podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de categoría inferior, conservando el derecho a la retribución de origen y los derechos derivados de su categoría profesional.

3. Las situaciones de movilidad funcional que se produzcan en el ámbito de la empresa serán notificadas a la representación legal de los trabajadores.

4. La movilidad funcional efectuada en los términos regulados en el presente artículo se podrá llevar a cabo sin que ello constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 23. Excedencias

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

2. Será obligatoria la concesión de excedencia voluntaria cuando se fundamente





en causas justificadas de orden familiar o terminación de estudios, etc. La empresa contestará obligatoriamente y por escrito a la petición en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquel en el que aquella se formule.

3. Cuando el trabajador en situación de excedencia solicite el reingreso en la empresa, deberá comunicarlo a esta por escrito, al menos, con un mes de antelación al de su vencimiento, quedando la empresa obligada a proporcionarle ocupación efectiva en su plaza y en la fecha solicitada.

4. En los casos en los que el trabajador en situación de excedencia voluntaria solicitase la reincorporación con anterioridad a la terminación del periodo de excedencia concedido, la empresa, siempre que su puesto de trabajo no estuviere cubierto, estará obligada a darle ocupación efectiva en su puesto en el término de un mes a contar desde la fecha en la que hubiere formulado la petición de reingreso.

5. En los supuestos previstos en este artículo, la excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a retribución alguna, y el tiempo que dure no será computado a ningún efecto.

Artículo 24. Cierre por reforma

1. Cuando una empresa pretenda la reforma de su establecimiento, deberá instarlo con la suficiente antelación ante la autoridad laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Durante el cierre por reforma, dentro del límite autorizado por la autoridad laboral, quedará en suspenso la relación laboral que vincula a la empresa con los trabajadores afectados, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, si bien la empresa se obligará a abonar el 100% del salario a dichos trabajadores.

3. El cierre por reforma no podrá exceder del tiempo necesario para efectuar dicha reforma, entendiéndose por tal el expresado en el proyecto que de la misma se una al expediente de regulación de empleo. Una vez vencido el plazo autorizado, el trabajador tendrá derecho a recibir de la empresa el sueldo íntegro que, por su categoría profesional, percibiera antes del cierre, salvo en el caso de encontrarse ocupando un nuevo empleo en otra empresa.

4. A los efectos de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del presente artículo, será requisito necesario para percibir las retribuciones indicadas en los mismos, mientras se mantenga el cierre del establecimiento, acreditar fehacientemente la falta de ingresos procedentes de otros empleos.

5. Una vez concedida la autorización para esta clase de cierre, las empresas no podrán obtener permiso para cerrar durante el mismo año, a excepción de los





supuestos de fuerza mayor.

6. La empresa comunicará fehacientemente a los trabajadores la fecha de reapertura del establecimiento. Si el trabajador no se reincorpora a su puesto en la fecha de reapertura sin causa que lo justifique, se entenderá que renuncia a su puesto de trabajo en la empresa.

Artículo 25. Expediente De Crisis

A las reuniones que se celebren en el marco de los expedientes de regulación de empleo que sean tramitados por aplicación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, podrá asistir, en calidad de asesor, con voz pero sin voto, un representante de los sindicatos firmantes de este convenio, siempre que sea solicitada su asistencia por mayoría simple de la representación legal de los trabajadores, con la obligación de guardar el sigilo profesional al que se refiere el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV. Retribuciones

Artículo 26. Salarios

1. Las retribuciones que para cada categoría se señalan en el presente convenio tienen el carácter de mínimas.
2. Las correspondientes retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma del trabajador en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

Artículo 27. Antigüedad

1. Los trabajadores que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo el complemento ad personam, que sustituyó a la desaparecida antigüedad (en tal sentido, la disposición transitoria segunda) mantendrán su derecho a la percepción de este concepto económico, el cual experimentará los incrementos que resulten de aplicación al resto de las retribuciones fijadas en el presente convenio colectivo.
2. Este complemento mantendrá su carácter de no absorbible ni compensable con cualquier otro concepto económico.

Artículo 28. Nocturnidad

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas.
2. Los trabajadores que presten servicios durante las horas nocturnas, percibirán el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento de un 25% sobre el salario base/hora del trabajador.



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

Artículo 29. Gratificaciones Extraordinarias

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre y en cuantía de un mes de salario según tablas más el complemento ad personam (que sustituye la suprimida antigüedad para determinados trabajadores).

2. Dicho importe se abonará entre los días 15 y 20 del mes correspondiente.

Las empresas y los trabajadores, ya sea por acuerdo individual o mediante acuerdo de empresa, podrán pactar el prorrateo de las pagas extraordinarias durante las doce mensualidades. En caso de que se alcanzase un acuerdo individual con el trabajador, del mismo se dará conocimiento, previo a su aplicación, a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 30. Aumento Salarial

Para el año 2006 se aplicará el incremento salarial que se fije en el Convenio Provincial de Hostelería de Málaga, para ese mismo periodo.

Para los años siguientes, si no se denuncia el convenio, se aplicará el incremento salarial que fije el Convenio Provincial de Hostelería de Málaga.

Artículo 31. Salario Mínimo Del Sector

Se establece en 674,23 euros mensuales.

Artículo 32. Cláusula De Descuelgue

1. En los casos en que una empresa pudiera ver dañada su estabilidad económica a consecuencia de la aplicación del incremento retributivo pactado en el presente convenio colectivo, podrá no aplicar el mismo o, en su caso, aplicar un incremento inferior al pactado.

2. Esta cláusula será de aplicación a las empresas que hayan atravesado durante los años o el año anterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo (o, en su caso, de sus respectivas revisiones salariales), dificultades económicas que puedan constatarse a la vista de sus cuentas anuales y se llevará a cabo observando el procedimiento siguiente:

a) La empresa que necesite aplicar esta cláusula de descuelgue, lo pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores dentro del mes siguiente a la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la



Provincia o, en su caso, de la publicación en el mismo de la correspondiente revisión salarial.

Igualmente, podrá aplicarse esta cláusula cuando las condiciones previstas en el apartado 1 de este artículo sean consecuencia de hechos acaecidos con posterioridad a las publicaciones anteriormente mencionadas, debiendo ponerse en comunicación de la representación legal de los trabajadores tales hechos en el mismo plazo de un mes desde que acaecieron. En ambos casos, transcurrido dicho plazo, caducará el derecho para acogerse a la presente cláusula. En estos casos, aun mediando acuerdo, deberá contarse con la aprobación de la Comisión Paritaria.

b) La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique, caso de desestimarse su petición, que no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.

c) Una vez efectuada tal comunicación, a la que se deberá adjuntar la documentación que se expondrá en el apartado 3 de este artículo, se abrirá un plazo de negociación entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores de, al menos, quince días naturales, con objeto de determinar las nuevas condiciones salariales, así como el periodo de tiempo de aplicación y las condiciones de reincorporación al régimen salarial del convenio colectivo en su momento vigente.

d) En caso de que se alcance un acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, del mismo se dará traslado a la Comisión Paritaria, sin cuya comprobación no podrá ser efectivo el acuerdo.

e) En caso de que no hubiere acuerdo, la empresa dará traslado de toda la documentación a la Comisión Paritaria, que a su vez tratará de solventar las discrepancias.

3. La documentación a adjuntar por la empresa -según lo previsto en el apartado anterior-, será la que se expone a continuación:

a) Resultados de las cuentas de explotación de los tres últimos años.

b) Copia del balance, que se ajustará a la legislación o plan de contabilidad vigente.

c) Para aquellas empresas sujetas al sistema fiscal de módulos, libros comprobantes de sus operaciones.

d) Plan de viabilidad que justifique la aplicación de un menor incremento salarial.

e) Documentación económica que, en su caso, la Comisión Paritaria considere



necesaria para la acreditación de las causas de solicitud de esta cláusula.

4. De alcanzarse un acuerdo entre la empresa y la representación legal de sus trabajadores, no resultará de aplicación lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

5. En todo caso, y a modo de garantía del cumplimiento de la legalidad vigente, en aquellas empresas en las que no haya representación legal de los trabajadores, el proceso descrito en los apartados anteriores se seguirá ante los trabajadores directamente, pero a presencia de la Comisión Paritaria, quien asistirá a las correspondientes negociaciones.

6. Asimismo, los trabajadores, sus representantes legales y los miembros de la Comisión Paritaria, vendrán obligados a mantener y tratar con la mayor reserva la información recibida, así como los datos a los que hayan tenido acceso, observando el correspondiente sigilo profesional.

Artículo 33. Plus De Distancia

1. Los trabajadores que residan fuera del término municipal donde se encuentre situado el centro de trabajo percibirán una cantidad en concepto de plus de distancia, destinada a compensar los gastos derivados del desplazamiento de estos trabajadores desde los municipios de su residencia hasta el centro de trabajo. Respecto a la cuantía de este plus, será equivalente al importe de los billetes del transporte público colectivo necesario para acudir desde el centro de la localidad de residencia hasta el centro de trabajo.

2. A partir de la fecha de la entrada en vigor de este convenio, cuando el trabajador efectúe un cambio de domicilio, a población distinta de la que figura en el momento de celebrarse el contrato de trabajo, si este traslado de domicilio es voluntario, continuará cobrando la compensación que señala este artículo por el importe del trayecto desde la residencia original, previa al cambio de domicilio, hasta el centro de trabajo.

3. Cuando el trabajador termine su trabajo o tenga que comenzar fuera de las horas de servicio público de transporte (de los autobuses o trenes), las empresas vendrán obligadas a proveerles del medio adecuado de transporte hasta su residencia habitual o viceversa.

4. Este plus estará exento de cotización 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 Reglamento General de Cotización, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

Artículo 34. Plus De Transporte



1. Todos los trabajadores percibirán una cantidad en concepto de plus transporte destinada a resarcir a los mismos de los gastos que les ocasionan los desplazamientos para ir y volver al lugar de trabajo desde su residencia habitual. Para la determinación de esta cantidad se han tenido en cuenta los diversos y complejos factores que afectan al sector, por lo que la valoración realizada se refiere a una estimación total anual. En consecuencia, será percibida con independencia de que el trabajador se encuentre o no en situación de incapacidad temporal.
2. Dicho plus se percibirá en doce mensualidades, salvo para aquellos trabajadores que presten sus servicios en un periodo inferior en cuyo caso lo percibirán en función del tiempo efectivo de trabajo.
3. No obstante lo anterior, el trabajador podrá optar por cobrar el importe de este plus de una sola vez, para lo cual deberá preavisar al empresario con una antelación mínima de quince días a la fecha en la que desea se le haga efectivo dicho importe.
4. Para el periodo 1 de abril a 31 de diciembre de 2002, el importe de este plus será de 33,40 euros mensuales (400,80 euros anuales).
5. Para la totalidad del periodo en el que estará en vigor este convenio colectivo, este plus quedará sometido, en su cuantía, a los aumentos y revisiones que se establecen en el presente convenio.

Efectuadas las mismas, se producirá, sobre la cuantía resultante, un aumento en cada uno de los años (2003, 2004 y 2005) por los importes siguientes:

1,26 euros mensuales (15,12 euros anuales).

Este plus estará exento de cotización 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 Reglamento General de Cotización, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

Artículo 35. Plus Personal Entrenador

Será pagado a aquellos miembros del personal de equipo que sean nombrados entrenadores y durante el tiempo en que realicen estas funciones únicamente. Su cuantía asciende a 0,3248 euros/hora. Se pagará por hora de trabajo efectivo.

Artículo 36. Manutención

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a una comida sana y suficiente. Esta será igual, para todos, en comedor único de empresa.





2. La compensación de la misma en metálico, en caso de que proceda, o a petición escrita del trabajador, se valorará en 32,70 euros mensuales. La compensación en metálico formará parte del salario, prorrateándose a efectos de abono de las pagas extras.
3. Durante el periodo de vacaciones y si el trabajador no comiese en la empresa, se le compensará en metálico.
4. Aquellos establecimientos que, por normativa legal, no tengan obligación de dar comida, quedan excluidos de este artículo.
5. En los apartamentos y hoteles sin comedor, que no están obligados legalmente a tener comedor ni cocina, solo tendrán obligación al abono en metálico de la citada cantidad de 32,70 euros, y siempre se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores.

Capítulo V. Contratación

Artículo 37. Contratación Y Periodo De Prueba

1. Las partes firmantes del presente convenio estiman conveniente, como criterio general de actuación, el mantenimiento del empleo durante el periodo de vigencia del mismo. Asimismo, se procederá, en la medida de lo posible, a la creación de nuevos puestos de trabajo en caso de apreciarse aumentos significativos de producción.
2. En los términos previstos en la legislación aplicable en cada momento, las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores las copias básicas de los contratos de trabajo y la notificación de las prórrogas que se celebren en la empresa, así como la información preceptiva sobre los contratos de puesta a disposición formalizados con Empresas de Trabajo Temporal y copia básica u orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición.
3. El periodo de prueba en los contratos de trabajo tendrá una duración máxima de dos meses para los jefes de grupos profesionales, y de quince días para el resto del personal.

Artículo 38. Contrato Para La Formación

1. El contrato para la formación tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.
2. Se podrán celebrar este tipo de contratos para cualquiera de las especialidades que se relacionan a continuación: recepcionista, conserje, camarero, cocinero, oficial de servicios técnicos, administrativo o comercial.





Del mismo modo la relación anterior podrá ampliarse cuando así lo establezca la Comisión Paritaria y siempre en atención a que, por la naturaleza del trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, necesite de esta formación teórico práctica y para cualquiera de las especialidades de esta naturaleza contempladas en este convenio colectivo.

3. La duración de estos contratos de formación no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años.

4. El periodo de prueba de estos contratos para la formación será, como máximo, de un mes.

5. No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses con una modalidad contractual diferente al contrato para la formación.

6. El 15% de la jornada máxima prevista para esta modalidad contractual se dedicará a la formación teórica, pudiendo concentrarse en periodos mínimos mensuales o máximos bimensuales. Los centros donde se impartirá la formación serán públicos o concertados, permitiéndose otra clase de enseñanza, previa consulta a la Comisión Paritaria.

También podrá llevarse a cabo dicha actividad formativa en aquellos centros que pudieran constituirse conjuntamente por sindicatos y asociaciones empresariales, específicamente para los trabajadores con contratos para la formación. La distribución del tiempo dedicado a dicha formación teórica se podrá acordar individualmente con el trabajador.

7. Se establece un máximo de cuatro trabajadores con contratos para la formación, por tutor. Este tutor será designado por la empresa y de esta designación se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores.

8. El número máximo de trabajadores para la formación que las empresas pueden contratar, no podrá ser superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto, con la condición expresa de que al alterarse reglamentariamente el número de trabajadores para la formación que la empresa pueda contratar, se aplicará dicho número, aumentase o minorase según se expone a continuación:

a) De 1 a 5 trabajadores, uno.

b) De 6 a 10 trabajadores, dos.

c) De 11 a 25 trabajadores, tres.





- d) De 26 a 40 trabajadores, cuatro.
- e) De 41 a 50 trabajadores, cinco.
- f) De 51 a 100 trabajadores, ocho.
- g) De 101 a 250 trabajadores, diez o el 8% del censo de trabajadores del centro de trabajo.
- h) De 251 a 500 trabajadores, veinte o el 6% del censo de trabajadores del centro de trabajo.
- i) Más de 500 trabajadores, treinta o el 4% del censo de trabajadores del centro de trabajo.

El número de trabajadores por centro de trabajo no incluirá, para su determinación, a los vinculados a la empresa con contrato para la formación.

9. En lo relativo al salario, estos trabajadores percibirán:

- a) Trabajadores mayores de 18 años, el 85% del salario correspondiente al puesto a desempeñar.
- b) Trabajadores de 16 y 17 años, el 85% del salario mínimo del sector recogido en el artículo 33 del presente convenio.

10. La realización de cualquiera de los cursos formativos será tomada en cuenta como mérito, tanto para ascensos como para la provisión de vacantes que pudieran producirse en la plantilla.

Artículo 39. Contrato En Prácticas

1. Este contrato se concertará con trabajadores en posesión de titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, dentro de los cuatro años -o seis años, cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido-, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

2. En cuanto al salario, los trabajadores que sean contratados en prácticas percibirán el 85% de la retribución estipulada para un puesto equivalente a aquel en el que se desempeñan las prácticas.

3. El periodo de prueba para esta clase de contratación, será, como máximo, de un mes, para aquellos trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, y de dos meses, para los trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.





4. La Comisión Paritaria determinará los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales que puedan ser cubiertos con esta modalidad contractual, de acuerdo con el procedimiento y plazos previstos en la disposición transitoria primera.

Artículo 40. Contrato Eventual Por Circunstancias De La Producción

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

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

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

Artículo 41. Contrato De Interinidad

1. Se podrán celebrar bajo esta modalidad aquellos contratos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 4.º del Real Decreto 2720/1998, así como en los de excedencia previstos en este convenio.

2. Se podrá celebrar esta modalidad contractual para la sustitución de un trabajador en situación de incapacidad temporal, finalizando la relación laboral como consecuencia de la recuperación y alta médica del trabajador sustituido.

3. Si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el contrato de interinidad se prorrogará hasta un máximo de dos años más coincidiendo con el derecho a reserva de puesto de trabajo del trabajador sustituido en los términos y condiciones fijados en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si transcurridos esos dos años el trabajador sustituido continúa en situación de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, la empresa vendrá obligada a celebrar con el interino un contrato de la misma naturaleza que tenía el trabajador sustituido, si bien la antigüedad se computará desde la fecha en la que se declaró inicialmente la incapacidad permanente -en



los grados citados- del trabajador sustituido.

Si durante esos dos años se produjese la revisión de la incapacidad y se dejase sin efecto la declaración de dicha incapacidad con reingreso en la empresa del trabajador sustituido, cesará el trabajador sustituto contratado como interino.

Artículo 42. Empleo Indefinido

1. A los efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo se establece, para todas las empresas con más de ocho trabajadores afectadas por este convenio, que los contratos de duración indefinida (fijos y fijos discontinuos) supondrán un porcentaje de la totalidad de los trabajadores de la empresa, con arreglo a la siguiente tabla:

Número de trabajadores	2002	2003	2004	2005
De 9 a 20	51%	52%	53%	55%
De 21 a 29	61%	62%	63%	65%
30 o más	75%	76%	76%	77%

Estos porcentajes suponen que, en cualquier caso, la empresa podrá tener el porcentaje restante de sus trabajadores con contratos de trabajo de cualquier otra naturaleza.

2. En cuanto a la distribución de los porcentajes establecidos en la tabla anterior, las empresas vendrán obligadas a tener un determinado porcentaje de trabajadores fijos, respecto del total de la plantilla (computada en la forma que regula el apartado siguiente), de acuerdo con la siguiente escala:

Número de trabajadores	2002	2003	2004	2005
De 9 a 20	26%	27%	29%	30%
De 21 a 29	34%	36%	38%	40%
30 o más	40%	45%	47%	50%

Esto supone que los respectivos porcentajes que restan hasta alcanzar los totales de indefinidos previstos en la tabla del apartado anterior, podrán cubrirse tanto con trabajadores fijos como fijos discontinuos.

3. A los efectos de aplicar los anteriores porcentajes, el cálculo del número de trabajadores de la empresa se efectuará conforme a los siguientes criterios:

a) El periodo de referencia a tener en cuenta es el año natural.

b) A los trabajadores fijos y fijos discontinuos que pertenezcan a la empresa a 31 de diciembre de cada año, se sumarán los trabajadores con contrato eventual, incluyendo los que lo sean de esta naturaleza pero procedentes de una Empresa



de Trabajo Temporal.

A tal efecto se establece la regla de cálculo según la cual, por cada 1.826 horas y 27 minutos real y efectivamente trabajados por los trabajadores así contratados durante el referido periodo anual, se computará un trabajador más.

c) No se computarán como trabajadores de la empresa, a efectos de determinar el número de empleados totales sobre los que aplicar los precitados porcentajes, los contratados como interinos, para obra o servicio determinado, para sustitución de la jubilación a los 64 años, jubilación parcial, contrato de relevo y los contratos formativos. En cambio, sí se computarán a estos efectos aquellos trabajadores que presten sus servicios en la empresa aun cuando figuren dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social.

d) Los trabajadores fijos a tiempo parcial, si los hubiere, se computarán de forma que, por cada 1.826 horas y 27 minutos real y efectivamente trabajados, durante el referido periodo anual, se computará un trabajador más, tanto para el cálculo de la plantilla total como para determinar el número de trabajadores fijos en la empresa a 31 de diciembre de cada año.

e) Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial, si los hubiere, se computarán proporcionalmente a la jornada de trabajo diaria que realicen.

f) El número de trabajadores obtenido tras la aplicación de los anteriores criterios será el resultado con el cual se calcularán los porcentajes establecidos en los apartados 1 y 2 de este artículo.

4. Los porcentajes previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo deberán cumplirse anualmente, tomando como referencia la plantilla de trabajadores del año natural anterior y computándose las fracciones resultantes de aplicar aquellos porcentajes (los relativos a fijos y fijos discontinuos) como un trabajador más.

5. Con motivo de hacer efectivo todo lo anteriormente establecido, la dirección de cada empresa vendrá obligada a entregar a los representantes de los trabajadores, en la primera quincena del mes de enero de cada año, la información que sea necesaria para poder verificar de forma fehaciente el número total de trabajadores que han prestado sus servicios en la empresa durante el año natural anterior.

6. Durante la segunda quincena del mes de enero de cada año, la empresa y la representación legal de los trabajadores calcularán, sobre la base de los criterios indicados en los apartados anteriores, el número total de trabajadores de la empresa y el porcentaje de los mismos que hayan de ser fijos o fijos discontinuos.

En el supuesto caso de que ese porcentaje suponga una cantidad inferior al



porcentaje de plantilla fija o fija discontinua que, según el periodo y número de trabajadores le correspondería, la empresa adecuará su plantilla, antes del 31 de enero del año inmediatamente posterior, mediante la transformación o contratación como fijo o fijo discontinuo de tantos trabajadores como sean necesarios para cumplirlo.

7. Las empresas de temporada, entendiendo por tales aquellas que cierren más de 45 días naturales al año, vendrán obligadas a cumplir los porcentajes globales de trabajadores indefinidos que se reflejan en la tabla establecida en el apartado 1 de este artículo.

Para determinar el número de trabajadores totales sobre los que aplicar los porcentajes globales de trabajadores indefinidos, la jornada laboral a computar no será la anual fijada en el presente convenio, sino la que corresponda proporcionalmente, en cada año, al tiempo en el que el establecimiento permanezca abierto al público.

8. Cualquier tipo de controversia que surja con motivo de la aplicación de este artículo, será planteada ante la Comisión Paritaria. No obstante, al objeto de clarificar su contenido se exponen, en el Anexo II, tres supuestos explicativos del modo de realizar los anteriores cálculos.

9. Las previsiones contenidas en el presente artículo no serán de aplicación a las empresas durante los tres primeros años, contados desde la fecha en la que comenzaron sus actividades como tal en el ámbito funcional de este convenio colectivo.

Artículo 43. Criterios Para La Contratación A Efectos De Cobertura De Porcentajes De Empleo Indefinido

1. Si la empresa precisase cubrir puestos de trabajo con trabajadores fijos como consecuencia de la aplicación de los porcentajes de empleo indefinido establecidos en el apartado 2 del artículo anterior, tendrán preferencia los trabajadores fijos discontinuos de la misma con arreglo a los siguientes criterios:

a) La dirección de la empresa, por razones organizativas, técnicas o/y productivas determinará el departamento o/y departamentos, y dentro de estos la especialidad que estime pertinente, en los que sea oportuno contar con el nuevo o/y nuevos trabajadores fijos. En cada departamento o departamentos en los que deba contarse con un nuevo o/y nuevos trabajadores fijos, tendrán preferencia el empleado o/y empleados fijos discontinuos más antiguos del respectivo departamento y especialidad.

b) Si la empresa no decide hacer uso de la facultad otorgada anteriormente, las preferencias operarán a favor de los trabajadores fijos discontinuos de mayor a menor antigüedad existentes en la empresa.



2. Si la empresa precisase cubrir puestos de trabajo de trabajadores fijos discontinuos como consecuencia de la aplicación de los porcentajes de empleo indefinido establecidos en el presente convenio, tendrán preferencia para cubrirlos los trabajadores que hayan prestado servicios para la empresa con anterioridad al 1 de abril de 2002 con contratos eventuales de, al menos, dos meses de duración durante los dos últimos años. El orden de preferencia entre los trabajadores de este colectivo se establece en función del mayor número de días efectivos trabajados.

En cualquier caso, deberá respetarse siempre el derecho del resto de los trabajadores en cuanto al mayor número de días trabajados en la empresa.

3. Si la empresa no precisase cubrir puestos de trabajo fijos o/y fijos discontinuos como consecuencia de los porcentajes de empleo indefinido fijados en el presente convenio por cumplirlos adecuadamente, los trabajadores citados en el apartado anterior tendrán preferencia, en el mismo orden allí establecido, para ocupar puestos de trabajo de cualquier modalidad de contratación temporal que la empresa pudiera necesitar.

Estos trabajadores formarán parte del censo que se confeccionará en cada empresa entre la dirección y los representantes de los trabajadores, y que se incorporará al Servicio Andaluz de Contratación Hostelera (SACH) una vez que este cuente con su reglamento y se encuentre en funcionamiento.

Artículo 44. Contrato Para Los Trabajadores Fijos Discontinuos

1. Tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos los que sean contratados para trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, pero que no exijan la prestación de tales servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales.

Ambas partes aceptan que los periodos de trabajo de dichos trabajadores no se conciertan por fechas ciertas, sino cuando la actividad de la empresa lo requiera.

2. Adquirirán la consideración de fijos discontinuos, con efectos de la fecha de entrada en vigor de este convenio, todos aquellos trabajadores que habiendo prestado sus servicios en las empresas hayan sido contratados consecutivamente con anterioridad al 1 de abril de 2002, cuando menos los años 1999, 2000 y 2001, con contratos eventuales de duración igual o superior a tres meses ininterrumpidos cada uno de estos años. A tal efecto, se entenderán periodos ininterrumpidos cuando no hubieren transcurrido más de 15 días entre contrato y contrato eventual.

3. No será de aplicación el presente artículo a los casos de trabajadores contratados por interinidad para cubrir vacantes con reserva de puesto de trabajo.



4. El llamamiento e incorporación se efectuará en orden a la mayor antigüedad del trabajador en la empresa, dentro de cada especialidad, y siempre que haya una necesidad de trabajo que justifique el llamamiento.

El llamamiento se efectuará por escrito, de forma que quede constancia fehaciente de que el trabajador ha sido notificado, y con una antelación no inferior a 48 horas respecto del día en el que se haya de iniciar la prestación de los servicios. A tal efecto el trabajador está obligado a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del que conoce la empresa, no siendo imputable a esta la imposibilidad de efectuar el llamamiento por domicilio desconocido.

Se entenderá que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento.

5. Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de sus servicios.

6. No se podrán contratar trabajadores eventuales para aquellos puestos que pudieran ser ocupados por trabajadores fijos discontinuos o fijos a tiempo parcial, según el orden de llamamiento establecido.

Artículo 45. Contrato A Tiempo Parcial

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

A tales efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable un trabajador con el mismo tipo de contrato de trabajo, que tenga jornada a tiempo completo, preste servicios en la misma empresa y centro de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

Si en la empresa no hubiera ningún trabajador a tiempo completo comparable, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en este convenio colectivo.

2. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve una jornada diaria inferior a la de los contratos a tiempo total, esta jornada no podrá ser inferior a cuatro horas, cuya prestación deberá realizarse de forma continuada.

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





de julio, y por la normativa de desarrollo vigente en cada momento.

Artículo 46. Contrato De Relevo Y Jubilación Parcial

A estos efectos regirá lo dispuesto en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, 166 de la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones complementarias vigentes en cada momento.

Artículo 47. Preaviso En Caso De Extinción Del Contrato De Trabajo

1. Aquel trabajador fijo o fijo discontinuo que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a poner esta circunstancia en conocimiento de aquella, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Treinta días naturales para los jefes.

b) Quince días naturales para el resto de trabajadores.

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

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

Artículo 48. Finiquitos

Los recibos de finiquito que pudieran firmar los trabajadores solo serán válidos si pasados quince días naturales estos no han demostrado su disconformidad. En caso contrario, solo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que, según los indicados recibos consten como realmente percibidas. Esto en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

Artículo 49. Jubilación A Los 64 Años

1. Mediante petición escrita del trabajador, este podrá acogerse a los beneficios de la jubilación anticipada a los 64 años prevista en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. A tal efecto, el empresario contratará, en sustitución del trabajador jubilado, un trabajador desempleado, al cual se le realizará un contrato de igual naturaleza que el que tenía el trabajador jubilado, aunque no su misma categoría profesional.

2. La petición del trabajador de acogerse a esta posibilidad, deberá realizarla, al menos, con tres meses de antelación a la fecha en que cumpla los 64 años.





Artículo 50. Empresas De Trabajo Temporal

1. Cuando se utilice el contrato de puesta a disposición para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, dichos contratos no podrán superar la duración de un mes en el término de un año.

En el supuesto caso de que la necesidad de ocupar el puesto de trabajo siguiera existiendo, se efectuará un nuevo contrato siempre de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El número máximo de trabajadores con contrato de puesta a disposición de las Empresas de Trabajo Temporal que pudiera utilizar las empresas a las que afecta este convenio, no podrá superar en ningún momento el equivalente al 10% de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate con inclusión de quienes estuviesen dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

3. Las empresas afectadas por el presente convenio, al contratar con Empresas de Trabajo Temporal exigirán en dicho contrato que el personal de dichas empresas, durante el tiempo de duración del contrato goce de todos los derechos económicos y sociales establecidos en el presente convenio, quedando con ello obligada la empresa usuaria de conformidad con lo establecido en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994.

4. Los trabajadores que las empresas necesiten para obra o servicio determinado o para sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, deberán ser contratados para tal fin mediante las modalidades de contratación establecidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2720/1998 y en consonancia con lo previsto en los artículos 38 y 42 del presente convenio.

5. Los límites anteriormente establecidos no serán de aplicación a aquellas contrataciones cuyo objeto sea la cobertura de los servicios extraordinarios, entendiéndose por tales los necesarios para atender congresos, banquetes o/y celebraciones.

Capítulo VI. Representación Unitaria Y Sindical

Artículo 51. Asambleas Y Reuniones En Los Centros De Trabajo

1. Para las asambleas de trabajadores que hayan de celebrarse en el seno de la empresa, la dirección de la misma adoptará las previsiones necesarias para que tales reuniones se desarrollen de la forma más adecuada posible. Para ello, los representantes de los trabajadores comunicarán a la empresa con una antelación mínima de 48 horas la celebración de tales asambleas.





2. Los convocantes indicarán a la dirección de la empresa los nombres de las personas no pertenecientes a ella que vayan a asistir a la misma, siendo responsables de los actos que estas lleven a cabo a consecuencia de dicha asamblea.

3. A la asamblea de trabajadores no podrán asistir los representantes empresariales, salvo que, por los representantes de los trabajadores, se acepte su presencia.

4. Cuando por cualquier circunstancia no sea posible celebrar la asamblea con la totalidad de la plantilla sin alteración en el desarrollo normal de la producción, se estará a lo dispuesto en el artículo 77.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52. Derechos Y Garantías De Los Representantes De Los Trabajadores

En materia de derechos de representación colectiva, se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento con las siguientes particularidades:

1. CRÉDITO DE HORAS RETRIBUIDAS:

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán, como órganos representativos y unitarios de todos los trabajadores de la empresa, de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma siguiente:

a) Estos representantes tendrán la representatividad de la totalidad de los trabajadores y dispondrán de 44 horas mensuales, para desarrollar su labor y la inmunidad que les concedan las leyes.

b) Las empresas facilitarán de forma continuada o provisional locales adecuados dentro de los centros de trabajo, para las reuniones de los representantes de los trabajadores. Para los casos de asambleas generales de los mismos, la representación de los trabajadores solicitará de la empresa, con 48 horas de antelación, el disponer de un local adecuado para su celebración.

En aquellas pequeñas empresas cuyos locales e instalaciones no permitan estas asambleas o reuniones generales, las mismas se celebrarán en los locales del sindicato.

c) Los delegados de personal y miembros de comités de empresa anunciarán con una antelación mínima de 24 horas, la ausencia del trabajo en la empresa por actividades sindicales debiendo justificar ante dicha empresa la asistencia a estas actividades sindicales, lo que efectuarán mediante justificante del sindicato correspondiente, firmado por el sindicato de hostelería (sin que valga sello o tampón con tal firma) y el sello respectivo. Cuando estas reuniones se celebren





en los locales de la empresa, no necesitarán justificante del sindicato correspondiente.

En los casos de reuniones urgentes de imposible preaviso, la ausencia se justificará a posteriori en la forma fijada en el párrafo anterior.

2. ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la acumulación de horas sindicales, con los siguientes requisitos:

- a) La acumulación no podrá recaer en más de dos trabajadores por centro de trabajo.
- b) Los nombres de los beneficiarios de dicha acumulación deberán ser comunicados inmediatamente a la dirección de la empresa.
- c) Esta acumulación no podrá producirse en aquellos departamentos con menos de cinco trabajadores.
- d) Tampoco podrá recaer en trabajadores de la misma categoría.

3. Los representantes de los trabajadores dispondrán de tablón de anuncios, cedido por parte de las empresas.

Artículo 53. Derechos De Las Secciones Sindicales En La Empresa

1. Los sindicatos que dispongan, como mínimo, de un número de afiliados que equivalga al 25% de la plantilla de la empresa, podrán constituir secciones sindicales en el seno de la misma, siempre que la empresa ocupe a más de cincuenta trabajadores.

2. La representación de estas secciones será la prevista en el actual artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, si bien en aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores pero que no alcancen los doscientos cincuenta previstos legalmente, también contarán con un delegado sindical.

3. Estas secciones tendrán los derechos y funciones establecidas legalmente, así como la posibilidad de transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados y proceder al cobro de las cuotas siempre que no se interrumpa o perjudique el proceso productivo. Igualmente a los delegados sindicales, se les reconocen los mismos derechos y garantías que a los representantes unitarios de los trabajadores.

Artículo 54. Descuento En Nómina De La Cuota Sindical

1. La empresa, a petición escrita de los trabajadores, procederán a descontar en





el recibo de salario, la cuota sindical.

2. Las empresas procederán a realizar la pertinente transferencia a las diferentes centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo. Tales transferencias se realizarán mensualmente en las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores y, trimestralmente, en el resto.

Capítulo VII. Beneficios Sociales

Artículo 55. Indemnización Por Viudedad

1. La viuda de un trabajador fallecido, o en su caso, el viudo de una trabajadora fallecida, percibirá, en concepto de indemnización por fallecimiento una de las siguientes cantidades en función de la antigüedad del fallecido o fallecida en la empresa:

Menos de 10 años:	2 mensualidades
Más de 10 años:	3 mensualidades
Más de 15 años:	4 mensualidades
Más de 20 años:	5 mensualidades
Más de 25 años:	6 mensualidades
Más de 30 años:	7 mensualidades

2. De no existir cónyuge, estas cantidades serán entregadas a los familiares, por el siguiente orden: a los hijos, si son menores de edad; a los padres, si estos viven con el trabajador; a los hermanos, si dependiesen igualmente del trabajador y fueran menores de edad o disminuidos físicos o psíquicos.

Artículo 56. Indemnización Por Incapacidad Permanente

El personal que vea extinguido su contrato de trabajo por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, percibirá, en concepto de indemnización, una de las siguientes cantidades en función de su antigüedad en la empresa:

5 años de servicios continuados en la empresa:	2 mensualidades
10 años de servicios continuados:	3 mensualidades
15 años de servicios continuados:	4 mensualidades
20 años de servicios continuados:	5 mensualidades
Más de 25 años de servicios continuados:	6 mensualidades

Artículo 57. Seguro De Accidente



1. Las empresas, respecto de los trabajadores que cuenten con una antigüedad superior a seis meses, vendrán obligadas a concertar un póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.
2. Dicho seguro deberá garantizar a sus causahabientes o a la persona que el trabajador designe, un importe de 6.010 euros en los casos de muerte y 9.015 euros en los supuestos de incapacidad permanente total que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

Artículo 58. Incapacidad Temporal Por Enfermedad O Accidente De Trabajo

1. En la incapacidad temporal por accidente de trabajo, debidamente acreditada por los servicios médicos pertinentes, la empresa abonará al trabajador, desde el primer día de la baja, el 100% del salario.
2. En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad o accidente con hospitalización, se aplicará lo dispuesto en el apartado anterior.
3. En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, sin hospitalización, se estará a lo siguiente:
 - a) Si el trabajador es sustituido por un interino, se le abonará el 100% del salario desde el trigésimo primer día de baja.
 - b) Si el trabajador no es sustituido, y tiene seis o más meses de antigüedad en la empresa, se le abonará el 100% del salario desde el primer día de la baja.
 - c) En los demás casos se abonará el 60% del salario durante los primeros 20 días de la baja y el 75% el resto de los días que dure la baja.
4. La regulación contenida en los apartados anteriores será de aplicación a los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad o accidente en los que pudieran incurrir los trabajadores sujetos a los contratos de formación regulados en el presente convenio.
5. La mejora complementaria de la acción protectora de la Seguridad Social regulada en este artículo, se aplicará hasta un máximo de dieciocho meses a contar desde el día de la primera baja.

Artículo 59. Plus De Ayuda Familiar

1. Se establece un plus de ayuda familiar de 16,34 euros mensuales, con independencia de los salarios especificados en las tablas, para todos los





trabajadores que perciban las prestaciones de igual naturaleza de la Seguridad Social.

2. Este plus se abonará con independencia del reconocido por la Seguridad Social.

3. En virtud de lo dispuesto en el artículo 109.2.f) de la Ley General de la Seguridad Social, estas cantidades no se incluirán en la base de cotización.

Artículo 60. Programa De Becas

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

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

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

La regulación del programa de becas se encuentra establecido en el Anexo I.

Capítulo VIII. Formación continuá

Artículo 61. Formación continuá

La asistencia del trabajador a los cursos de formación continua programados por la empresa (planes de formación de empresa) será obligatoria. En el caso de no coincidencia horaria de la acción formativa con la jornada laboral, o bien de coincidencia parcial, la empresa podrá optar entre ofrecer descanso compensatorio equivalente a la mitad del tiempo empleado en formación fuera de la jornada laboral, o bien modificar el horario laboral por el tiempo que dure la acción formativa, para que la coincidencia con la jornada laboral diaria sea completa.

Para la realización de cursos incluidos en planes de formación de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, de ámbito superior al de empresa, los trabajadores podrán solicitar, con suficiente antelación, un permiso para la asistencia a los mismos, siendo retribuido el 50% de las horas de duración del curso que realicen.

Este derecho se disfrutará una sola vez por cada año, sin que nunca interfiera en el servicio del departamento al que esté adscrito el trabajador.

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán acceder a los permisos





individuales de formación regulados en el II Acuerdo sectorial y, en su caso, en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, dentro del ámbito objetivo y subjetivo de aplicación del mismo, a cuyo efecto deberán solicitarlo a la empresa en tiempo y forma. La empresa concederá tales permisos, salvo que los mismos afecten negativamente a las necesidades productivas u organizativas de la misma. En ningún caso se concederán tales permisos en fechas de alta productividad estacional de la empresa, ni podrán ausentarse a la vez más de un 5% de trabajadores por dicha causa, salvo acuerdo en contrario entre empresa y trabajador.

El trabajador deberá acreditar, en todo caso, mediante los certificados correspondientes, la asistencia a los cursos de formación.

En lo no previsto en este artículo, las partes se remiten a lo dispuesto en el II Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de la hostelería y al III Acuerdo Estatal para la Formación Continua.

Capítulo IX. Subrogación Por Cambio De Autorización Administrativa

Artículo 62. Subrogación Por Cambio De Autorización Administrativa

Las partes firmantes del presente convenio, en cuanto a la subrogación por cambio en la autorización administrativa, se remiten en su regulación al ALEH firmado en Bilbao, el 27 de mayo de 2002.

Capítulo X

Artículo 63. Descanso Semanal

Los trabajadores incluidos en este capítulo tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

Artículo 64. Salarios

La retribución salarial del personal de estas secciones consistirá en un sueldo base con arreglo a las distintas categorías profesionales, según tablas salariales anexas, más los pluses salariales que se citan en el presente convenio, manteniéndose el sistema de porcentaje en la cuantía y casos que proceda.

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, estos serán objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria para que, si procede, sean adaptados o incorporados de común acuerdo al presente texto.





Segunda. Evaluación y primas de rendimiento. La empresa declara estar estudiando la posibilidad de introducir un sistema de evaluación y primas de rendimiento a los empleados. Este sistema incrementaría los salarios aquí pactados, de conformidad con las reglas que en su momento se fijen. Se acuerda que una vez se haya desarrollado este plan, se reunirá la Comisión Paritaria, para su estudio y su posible inclusión futura en el texto de este convenio.

Anexo I

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 (*cuando se realice y ponga en práctica la revisión de rendimiento a los trabajadores):

Excepcional	5 puntos
Destacable	3 puntos
Bueno	1 punto
c) Nivel de estudios:	
Carrera universitaria	3 puntos
Grado medio	2 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	5 puntos
Disponibilidad limitada	3 puntos
Fin de semana	1 punto

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

El Comité de Valoración estará constituido por los representantes de los trabajadores y el gerente del restaurante que valorarán en todo momento los requisitos necesarios para obtener las becas.

Las becas que corresponden por restaurante serán las siguientes:

- Restaurantes de más de cincuenta trabajadores: 3 becas.
- Restaurantes de menos de cincuenta trabajadores: 2 becas.

El importe de la beca queda establecido para el año 2006 en 150 euros.



Anexo II. Empleo indefinido

De conformidad con lo previsto en este convenio, y al objeto de facilitar la aplicación práctica de las reglas de cómputo y porcentajes de contratación contenidos en el mismo, a continuación se exponen una serie de ejemplos en los que se realiza el cómputo de trabajadores correspondiente a una empresa que cumple los mínimos de contratación indefinida y otra que no los cumple, contemplando también el caso de tratarse de una empresa de temporada.

EJEMPLO 1

A) SUPUESTOS DE HECHO

A 31 de diciembre de 2002, la situación de la plantilla en la empresa X es la siguiente:

- 69 fijos a tiempo completo, de los cuales uno de ellos causa baja por excedencia para el cuidado de un familiar, siendo sustituido por un trabajador con contrato interino.
- 5 fijos a tiempo parcial cuyas jornadas de trabajo efectivo suman 5.994 horas y 38 minutos.
- 60 fijos discontinuos a tiempo completo, de los cuales 2 trabajadores se encuentran en situación de baja por incapacidad temporal y 1 trabajadora en situación de descanso por maternidad, siendo sustituidos por otros 3 trabajadores con contratos de interinidad.
- 4 fijos discontinuos a tiempo parcial cuyas jornadas diarias son de 4 horas/día, dos de ellos, 5 horas/día otro, y 6,5 horas/día el cuarto.
- 2 con contratos para la formación.
- 30 eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, de los cuales 6 están contratados a tiempo parcial y el resto a tiempo completo.

B) CRITERIOS DE CÓMPUTO DE PLANTILLA

- Trabajadores fijos. En este caso, el trabajador fijo que ha solicitado la excedencia, en la medida en que tiene derecho a reserva de su puesto de trabajo, será computado en las mismas condiciones que el resto de trabajadores fijos, no siéndolo, por contra, el interino que lo sustituye.
- Trabajadores fijos a tiempo parcial. Del número total de horas efectivamente realizadas por los trabajadores fijos a tiempo parcial durante el periodo de referencia resulta un coeficiente de 3,28, resultado de dividir 5.994 horas y 38





minutos entre 1.826 horas y 27 minutos (5.994,63/1.826,45).

— Trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo. Computan como fijos discontinuos. En este caso, los trabajadores contratados para sustitución de los trabajadores fijos discontinuos que están en situación de baja no son computados, en la medida en que están cubriendo las ausencias de trabajadores que tienen derecho a su puesto de trabajo, los cuales, al igual que el trabajador excedente, sí son tenidos en cuenta para el cálculo.

— Los contratos formativos no computan a los efectos de lo dispuesto en el artículo 43 del presente convenio.

— Trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial. El cómputo de los mismos se realiza siguiendo los criterios establecidos en el artículo 43.4.e) del presente convenio, de lo que resulta un total de 2,43 trabajadores fijos discontinuos, según el siguiente cálculo:

2 fijos discontinuos con jornada 4h/día = 1 fijo discontinuo.

1 fijo discontinuo con jornada 5h/día = 0,62 fijo discontinuo.

1 fijo discontinuo con jornada 6,5h/día = 0,81 fijo discontinuo.

— Trabajadores eventuales. El número total de horas realizadas por estos trabajadores durante el año natural es de 28.845,5 horas, de lo que resulta un coeficiente de 15,79 trabajadores (28.845,5/1.826,45 h).

C) APLICACIÓN DE LOS PORCENTAJES DE FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS

Como consecuencia de la aplicación de los criterios de cómputo, resulta que la plantilla de la empresa, a los efectos de aplicar los porcentajes correspondientes, asciende a 150,5 trabajadores (69 + 3,28 + 60 + 2,43 + 15,79), sobre el cual se aplicará el porcentaje previsto en el año 2002 para empresas de más de 30 trabajadores, consistente en un 75% de trabajadores indefinidos (112,87).

— De ese porcentaje de trabajadores indefinidos, un 40% (60,2 = 61) debe estar cubierto con trabajadores fijos y un 35% (52,67 = 53) puede quedar cubierto con trabajadores fijos-discontinuos.

— En este caso, la empresa tiene 73 (72,28) trabajadores fijos (superior al 40%) y 62,43 fijos discontinuos (superior al 35%), por lo que, al cumplir los porcentajes mínimos previstos en el artículo 42, no procedería contratar trabajador fijo o fijo discontinuo alguno.

EJEMPLO 2

A) SUPUESTOS DE HECHO





A 31 de diciembre de 2002, la situación en la empresa Y es la siguiente:

- 29 fijos, de los cuales 5 se encuentran en situación de baja por incapacidad temporal, siendo sustituidos por otros 5 trabajadores con contratos de interinidad.
- 19 fijos discontinuos a tiempo completo.
- 3 fijos discontinuos a tiempo parcial, cuyas jornadas de trabajo efectivo son de 4 horas/día uno de ellos y, 6 horas/día, los dos restantes.
- 1 trabajador con contrato en prácticas.
- 50 eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, de los cuales 32 están contratados a jornada completa y 18 a tiempo parcial.

B) CRITERIOS DE CÁLCULO DE PLANTILLA

- Trabajadores fijos. Computan como tales. En este supuesto, los trabajadores contratados para sustitución de los trabajadores fijos que están en situación de baja no son computados, en la medida en que están cubriendo las ausencias de trabajadores fijos que tienen derecho a su puesto de trabajo, los cuales sí son tenidos en cuenta para el cálculo.
- Trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo. Computan como fijos discontinuos.
- Trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial. El cómputo de los mismos se realiza siguiendo los criterios establecidos en el artículo 43.4.e) del presente convenio, de lo que resulta un total de 2 trabajadores fijos discontinuos, según el siguiente cálculo:
 - 1 fijo discontinuo con jornada 4h/día = 0,5 fijo discontinuo.
 - 2 fijos discontinuos con jornada 6h/día = 1,5 fijo discontinuo (0,75 x 2).
- El trabajador con contrato en práctica no computa a efectos de lo dispuesto en el artículo 43 del presente convenio.
- Trabajadores eventuales. El número total de horas realizadas por estos trabajadores durante el periodo del año natural es de 49.913,8 horas, de lo que resulta un coeficiente de 27,32 trabajadores (49.913,8/1.826,45 h).

C) APLICACIÓN DE LOS PORCENTAJES DE FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS

Como consecuencia de la aplicación de los criterios de cómputo, resulta que la plantilla de la empresa, a los efectos de aplicar el porcentaje correspondiente,





asciende a 77,32 trabajadores (29 + 19 + 2 + 27,32), sobre el cual se aplicará el porcentaje del 75% por ciento previsto en el año 2002 para las empresas de más de 30 trabajadores, lo que supone que 58 (57,99) trabajadores deben ser indefinidos.

— Aplicando las reglas de distribución interna previstas en el artículo 42, un 40% de los trabajadores (30,92 = 31), como mínimo, debe ser fijo, y el 35% restante (27,06 = 28), puede ser cubierto con trabajadores fijos discontinuos.

— En este caso, la empresa tiene contratados 29 fijos y 21 fijos discontinuos (19 a tiempo completo y 3 a tiempo parcial), debiendo contratar 2 fijos y 7 fijos discontinuos más para cumplir con los porcentajes mínimo del 40% y del 35% respectivamente.

EJEMPLO 3

A) SUPUESTO DE HECHO

La situación en la empresa Z, a 31 de diciembre de 2002, es la misma que en el ejemplo anterior, con la especialidad de tratarse de una empresa de temporada. Su periodo de apertura es de 9 meses al año.

— 29 fijos, de los cuales 5 se encuentran en situación de baja por incapacidad temporal, siendo sustituidos por otros 5 trabajadores con contratos de interinidad.

— 19 fijos discontinuos a tiempo completo.

— 3 fijos discontinuos a tiempo parcial, cuyas jornadas de trabajo efectivo son de 4 horas/día uno de ellos y, 6 horas/día, los dos restantes.

— 1 trabajador con contrato en prácticas.

— 50 eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, de los cuales 12 están contratados a jornada completa y el resto a tiempo parcial.

B) CRITERIOS DE CÁLCULO DE PLANTILLA

— Trabajadores fijos. Computan como tales. En este supuesto, los trabajadores contratados para sustitución de los trabajadores fijos que están en situación de baja no son computados, en la medida en que están cubriendo las ausencias de trabajadores fijos que tienen derecho a su puesto de trabajo, los cuales sí son tenidos en cuenta para el cálculo.

— Trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo. Computan como fijos discontinuos.



— Trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial. El cómputo de los mismos se realiza siguiendo los criterios establecidos en el artículo 43.4.e) del presente convenio, de lo que resulta un total de 2 trabajadores fijos discontinuos, según el siguiente cálculo:

1 fijo discontinuo con jornada 4h/día = 0,5 fijo discontinuo.

2 fijos discontinuos con jornada 6h/día = 1,5 fijo discontinuo (0,75 x 2).

— El trabajador con contrato en práctica no computa a efectos de lo dispuesto en el artículo 43 del presente convenio.

— Trabajadores eventuales. El número total de horas realizadas por estos trabajadores durante el periodo de apertura del establecimiento es de 29.565,5 horas. En este caso, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 43.7 del presente convenio, la jornada laboral a tener en cuenta para el cómputo será la proporcional al tiempo de apertura del establecimiento que, en este caso, sería la correspondiente a 9 meses (1.369,83 h.) De lo anterior resultaría, en este caso, un coeficiente de 21,58 trabajadores (29.565,5/1.369,83 h).

C) APLICACIÓN DE LOS PORCENTAJES DE FIJOS Y FIJOS DISCONTINUOS

Como consecuencia de la aplicación de los criterios de cómputo, resulta que la plantilla de la empresa, a los efectos de aplicar el porcentaje correspondiente, asciende a 71,58 trabajadores (29 + 19 + 2 + 21,58), sobre el cual se aplicará el porcentaje del 75% por ciento previsto en el año 2002 para las empresas de más de 30 trabajadores,

En este caso, por aplicación de lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 43, la empresa debe cumplir con el porcentaje global de indefinidos del 75% (53,68 = 54 trabajadores), sin distinguir entre fijos y fijos-discontinuos. Por lo tanto, al tener ya 50 trabajadores indefinidos, entre fijos y fijos discontinuos, procedería contratar 4 trabajadores más, pudiendo ser de cualquiera de las dos modalidades (fijos o fijos discontinuos).

Anexo III

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 de Restaurante
Grupo 4:	Primer Asistente, Segundo Asistente, y Encargado 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 encargados, los 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 clientes 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 cliente.

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, así como de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.

Lavado, planchado de uniformes de los empleados, trapos y prendas diversas que se utilizan, así como lavado de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.

Almacenar y hacer rotar los productos secos congelados.

Compactar y retirar basura.

Manipular los suministros del camión.

Y cualquier otra función básica que se le encomiende.

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

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

2. Azafata

Se ocupará de las labores que le sean encomendadas por el gerente 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 gerente del restaurante.

Organizará y asistirá a las actuaciones de Ronald McDonald, así como tours para clientes y colegios.

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

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

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

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

3. Personal de mantenimiento y servicios técnicos

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.

4. Secretaria de restaurante

Se trata de personal auxiliar administrativo, por lo que tendrá las funciones propias del mismo, como son: llevar en orden y al día la documentación oficial que debe estar en el restaurante, 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 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 Gerente del restaurante.

5. Encargado de área

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

Atención al cliente.

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

Comprobar las recepciones de producto con los albaranes y 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 encargado 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 empleados, lavado de manos y cambios de trapos, etc.

Dar apoyo en el entrenamiento del personal en general.

Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

6. Encargado de turno

El encargado de turno es responsable de controlar el correcto desarrollo de las tareas anteriores y además:

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

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

Encargarse de los turnos de apertura y cierre.

Mantener los estándares críticos para los periodos de conservación, servicio rápido y calidad, calidad de los productos crudos y acabados, limpieza e higiene.

Controlar los costes de personal, los desperdicios, el dinero y los rendimientos durante el turno.

Conocer todas las reglas, leyes laborales y procedimientos de seguridad idóneos.

Durante el turno, realizar el seguimiento de los procedimientos que dan soporte a las promociones.



Encargarse de las quejas del cliente.

Supervisar las entregas del producto crudo.

Preparar al personal, maquinaria y producto para el turno.

Entrenar a la gente en todos sus puestos de trabajo.

Usar las guías de trabajo para verificar el desarrollo de las tareas de los empleados y dar feedback al empleado y al equipo de gerencia.

Completar la documentación diaria asignada, incluyendo los inventarios, hojas de caja, recuento de los cajones de las registradoras y reunir los depósitos.

Poder desarrollar todas las tareas de los empleados, incluyendo la de mantenimiento y otras tareas que se le encomienden.

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

Realizar diariamente las revisiones básicas de la maquinaria y hacer ajustes de 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 en sus puestos.

7. Segundo asistente

El segundo 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 y ayudar a entrenar a los encargados.

Archivar la documentación en todos los archivos de los empleados.

Dar su opinión a las revisiones de desarrollo de las tareas de los empleados.

Completar los inventarios semanales y los informes estadísticos (o variación).

Registrar y preparar facturas para que sean aprobadas y se pueda realizar su pago.

Mantener el control sobre la seguridad y los archivos de seguridad.





Utilizar los procedimientos idóneos de seguridad y verificación durante el uso de depósitos y del contenido de la caja fuerte.

Ejecutar y mantener el calendario de actividades para los empleados, incluyendo el tablón de noticias para los empleados.

Ajustar las tablas 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 y 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 empleados en sus puestos.

8. Primer asistente

El primer 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 cliente.

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 empleados.

Dirigir el entrenamiento de los empleados.

Participar en el programa de recursos humanos del restaurante.

Mantener los archivos del personal.

Ejecutar el plan de retención del restaurante (ej. calendario de actividades,





sesiones de comunicación, etc.).

Conducir las reuniones de los empleados.

Ejecutar los programas de contratación de los empleados dentro del restaurante.

Ayudar a dirigir las revisiones de rendimiento de los empleados uno a uno.

Desarrollar e implementar las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales y de la cooperativa de franquiciados del sistema McDonald's.

Completar y analizar los informes del restaurante y formular planes de acción correctivos.

Dirigir programas para la conservación de energía y recursos.

Dirigir toda la maquinaria del restaurante y el Programa de Mantenimiento Planificado.

Conducir las reuniones de equipos de encargados en el caso de que el gerente del restaurante estuviese ausente.

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

Asistir al gerente del restaurante con el horario mensual de gerencia.

Velar por el cumplimiento de la normativa laboral, en especial en materia de prevención de riesgos laborales.

Entrenar a los encargados.

Preparar y conducir las revisiones de desempeño de las tareas de los encargados.

Ayudar en el entrenamiento de los encargados y los segundos asistentes.

Ayudar en las revisiones de desempeño de las tareas de los encargados.

Dar su opinión en las revisiones de desempeño de las tareas del segundo asistente.

Ejecutar actividades asignadas para aumentar las ventas.

Proyectar la previsión Pérdidas y Ganancias (P&G) inicial del mes; ayudar en el control de todos los artículos de la línea. Ser responsable de todos los artículos designados de la línea (P&G).





Con la ayuda del gerente del restaurante, ajustar los P&G mensuales, y determinar las oportunidades de mejora de resultados.

Realizar los inventarios mensuales y los informes estadísticos de variación.

9. Gerente del restaurante

El gerente del restaurante es responsable de las tareas anteriores y además:

Asegurar el nivel general de satisfacción del cliente.

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 empleados.

Supervisar el entrenamiento, evaluaciones de desempeño de las tareas, revisiones de salarios y motivaciones de todos los empleados 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 y las nóminas de pago en el restaurante, incluyendo el hecho de informar a las oficinas.

Completar los horarios de los encargados.

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

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

Asegurar la 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 siguen todos los procedimientos en todas las reclamaciones de seguros y que se realicen a tiempo.

Crear los objetivos a largo plazo del restaurante y los planes de acción para calidad, servicio y limpieza, ventas, ganancias y Desarrollo de Personas.

ANEXO IV

TABLA SALARIAL (DEL 01/01/2005 al 31/12/2005)

PAGAS	PERIODO	NOMBRE DE CATEGORÍA					
		GERENTE		PRIMER ASISTENTE		SEGUNDO ASISTENTE	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
12	SALARIO BASE	941,49	11.297,88	941,49	11.297,88	901,19	10.814,28
14	PLUS ACTIVIDAD VOLUNTARIO	853,64	11.950,96	547,94	7.671,16	409,95	5.739,30
1	PAGA EXTRA DE JULIO	941,49	941,49	941,49	941,49	901,19	901,19
1	PAGA EXTRA DE DICIEMBRE	941,49	941,49	941,49	941,49	901,19	901,19
12	PLUS TRANSPORTE	41,97	503,62	41,97	503,62	41,97	503,62
TOTALES		25.635,44		21.355,64		18.859,58	

PAGAS	PERIODO	NOMBRE DE CATEGORÍA			
		ENCARGADO DE TURNO		ENCARGADO DE ÁREA	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
12	SALARIO BASE	901,19	10.814,28	891,17	10.694,04
14	PLUS ACTIVIDAD VOLUNTARIO	246,89	3.456,46	121,54	1.701,56
1	PAGA EXTRA DE JULIO	901,19	901,19	891,17	891,17
1	PAGA EXTRA DE DICIEMBRE	901,19	901,19	891,17	891,17
12	PLUS TRANSPORTE	41,97	503,62	41,97	503,62
TOTALES		16.576,74		14.681,56	

PAGAS	PERIODO	NOMBRE DE CATEGORÍA			
		AZAFATA			
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
12	SALARIO BASE	867,39	10.408,68	867,39	10.408,68
12	PLUS ABSORBIBLE VOLUNTARIO	15,33	183,96	15,33	183,96
1	PAGA EXTRA DE JULIO	867,39	867,39	867,39	867,39
1	PAGA EXTRA DE DICIEMBRE	867,39	867,39	867,39	867,39
12	PLUS TRANSPORTE	41,97	503,62	41,97	503,62
TOTALES		12.831,04		12.831,04	

PAGAS	PERIODO	NOMBRE DE CATEGORÍA			
		PERSONAL EQUIPO		SECRETARIA RESTAURANTE	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
12	SALARIO BASE	867,39	10.408,68	867,39	10.408,68
12	PLUS ABSORBIBLE VOLUNTARIO	15,33	183,96	15,33	183,96
1	PAGA EXTRA DE JULIO	867,39	867,39	867,39	867,39
1	PAGA EXTRA DE DICIEMBRE	867,39	867,39	867,39	867,39
12	PLUS TRANSPORTE	41,97	503,62	41,97	503,62
TOTALES		12.831,04		12.831,04	

(Firmas ilegibles).