

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA "SIERRA MORATA S.L".

Capítulo primero. Disposiciones generales.

Artículo 1.

La Sociedad " SIERRA MORATA S.L." es una empresa mercantil que desarrollo su actividad en el ámbito de la Hostelería, mediante lo explotación de restaurantes de comida rápida, encaminado en la consecución de sus objetivos fundamentales calidad, servicio, limpieza y valar, basando dichos objetivos en la calidad de los productos que se sirven, en el servicio que en todo momento ha de ser rápido, esmerado y cortés, y en la más impecable limpieza de sus instalaciones y locales.

Para la consecución y mantenimiento de estos objetivos fundamentales, empresa y trabajadores aprueban el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo, que en la actualidad o en un futuro puedan existir de la empresa " SIERRA MORATA S.L ", en el ámbito territorial de referencia.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las normas contenidos en el presente Convenio Colectivo afectan a todos los trabajadores de todos los centros de trabajo de ro empresa "SIERRA MORATA S.L", presentes y futuros, durante el periodo de vigencia del Convenio, y ubicados en la provincia de Cádiz.

Artículo 4. Ámbito personal.

Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores que presten servicio en cualquier centro de trabajo de lo empresa "SIERRA MORATA S.L", durante su período de vigencia, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no están excluidos por el artículo 1º, apartado 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de las Trabajadores

Artículo 5. Ámbito temporal y Denuncia.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación, renovando todas aquéllas clausulas de contenido económico y que tengan como referencia el Convenio sectorial de hostelería de lo provincia de Cádiz, al mismo tiempo de la publicación de éste.



De no existir preaviso, o. efectos de denuncia expresa, por una de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, comunicada a la otra por escrito en su domicilio social, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 7. Compensación y absorción.

Todas las condiciones establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la base y naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor.

La empresa fomentará el primer empleo juvenil, para lo cual contratará el mayor número posible de empleados, de acuerdo en todo momento con las necesidades de producción, y las oscilaciones en las ventas y resultados del negocio.

Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica, si global y anualmente considerados, superasen el nivel total del Convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

Artículo 8. Normas subsidiarias.

En todo lo no regulado en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 1/95, 24 Marzo, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería (BOE 14-4-05) y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

Capítulo segundo. Ingresos contratación, ascensos, desplazamientos cambios de puesto y ceses.

Artículo 9. Contratación.

La empresa fomentará el primer empleo juvenil, para lo cual contratará el mayor



número posible de empleados, de acuerdo en todo momento con las necesidades de producción, y las oscilaciones en las ventas y resultados del negocio.

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

Asimismo se Intentará por todos los medios, facilitar la contratación igualmente de personas comprendidas en sectores sociales de difícil contratación, tales como minusválidos, trabajadores maduros, o mujeres igualmente de edad madura.

Sierra Morata, S.L. fomenta el empleo de calidad y se compromete la contratación de manera indefinida al mayor número posible de empleados.

Artículo 10. Forma.

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

Artículo 11. Modalidades de Contratación.

Las modalidades de contratación, se adecuarán en cada momento de lo vigencia del convenio a la legislación en vigor, No obstante, en todo caso, y siempre dentro de los límites legales, las partes adecuarán los modelos de contratos existentes a las necesidades productivas de la empresa, y al fomento del empleo en los términos señalados en los artículos precedentes.

Artículo 12. Contrato a Tiempo Parcial.

El contrato a tiempo parcial viene a constituir el contrato típico de la actividad de la empresa, ya que permite a la misma atender a las necesidades derivadas de su actividad a las horas impuestas por los clientes como de mayor o menor venta de una parte, y de otra permite a los jóvenes estudiantes incorporarse al mundo laboral sin dejar para ello de atender a sus estudios. Permite igualmente a los trabajadores de edad madura, fundamentalmente mujeres, aportar una ayuda a la economía familiar, sin descuidar tampoco la atención de su familia. En todo caso se procurará que en cada uno de los Restaurantes los horarios sean distribuidos equitativamente entre el personal de equipo.



Los contratos a tiempo parcial establecerán una jornada anual con carácter rotativo y flexible, pudiendo variar semanalmente la jornada laboral en los límites establecidos legalmente, siempre y cuando los horarios se confeccionen con un mínimo de antelación de cinco días y se expongan en el tablón de anuncios de la empresa, con el fin de que los trabajadores conozcan con la suficiente antelación cual va a ser la distribución de su jornada semanalmente, indicándose en el horario días y horas de trabajo asignadas a cada empleado, todo ello debidamente visado por algún miembro del Comité de empresa o representante legal de los empleados.

Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando de base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo pleno de igual función y categoría en cómputo anual

Artículo 13. Contratos eventuales a tiempo parcial y por circunstancias de la producción.

Con el fin de atender a circunstancias diversas de la producción, motivadas por campañas de marketing, aperturas de centros, lanzamiento de nuevos productos, vacaciones escolares o cualquiera otra de las causas que se establecen en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá celebrar contratos eventuales por circunstancias de la producción, y a tiempo parcial, en todo iguales a los contratos a tiempo parcial, pero con la duración máxima que la legislación vigente o el Convenio sectorial, establece para los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Si en el Convenio colectivo del sector, se estableciese una duración superior de estas contratos a del periodo dentro del cual pueden realizarse, la empresa podrá acomodarse a estos periodos de forma directa y sin necesidad de trámite alguno.

Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 14. Contratos de duración determinada.

La empresa podrá celebrar en las condiciones legalmente determinadas para ello contratos de obra o de servicio de duración determinada.

Podrán realizarse contratos de duración determinada, por Obra o Servicio, al amparo de lo establecido en el artículo 2 del R.D. 2720/98, 18 Diciembre, cuando se celebren para entrenar trabajadores de un futuro Restaurante, en proceso de

apertura, prestación que tiene autonomía y sustantividad propia dentro de lo actividad normal de lo empresa. La duración de estas contrataciones será limitada en el tiempo y en principio incierta, por el tiempo que dure el entrenamiento y hasta que se produzca la apertura del referido restaurante, comunicando al trabajador lo terminación del citado servicio con una antelación mínima de cinco días naturales.

Artículo 15. Modificaciones contractuales por causas diversas.

Cuando se produzcan circunstancias de la producción o acumulación de tareas, además de la posibilidad de realizar contratos eventuales a tiempo parcial y por circunstancias de la producción, la empresa podrá ofrecer y los empleados aceptar o no, el cambio, durante el tiempo que se pacte, de los contratos de tiempo parcial a los contratos de jornada completa, volviendo automáticamente a su contrato anterior a tiempo parcial, una vez que desaparezca la estacionalidad o la acumulación de tareas. La empresa respetará escrupulosamente el plazo que se haya señalado previamente. En todo caso, ésta modificación deberá realizarse por escrito siendo firmada por ambas partes.

Artículo 16 Ceses voluntarios. Plazos y preavisos.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa deberán comunicarlo a la misma con la siguiente antelación:

Equipo de Gerencia: 30 días

Resto del Personal: 4 días

El incumplimiento de estos plazos, dará derecho a la empresa a deducir en el correspondiente finiquito la cantidad de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 17. Periodo de Prueba.

La duración del periodo de prueba será, como máximo, de 6 meses para el personal de gerencia y mantenimiento, y de 15 días para el resto de trabajadores.

Durante el periodo de prueba el trabajador y la Empresa podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y derecho a indemnización

Artículo 18. Incapacidad sobrevenida.

En los supuestos en que, tras haber superado el reconocimiento médico inicial, se detectase en alguno de los reconocimientos periódicos anuales, o bien en cualquier momento de la duración del contrato, una incapacidad médica física o psíquica sobrevenida. que impida que el empleado pueda continuar desarrollando



normalmente las funciones propias de la actividad para la que fue contratado, se realizará un doble control médico, por una parte por el especialista que designe la empresa, y por otra, caso de no estar de acuerdo, por otro que designe el empleado. En el supuesto de que los dictámenes fueran contradictorios, la comisión paritaria de vigilancia del convenio, designará un tercer médico arbitral, cuyo dictamen, tras examinar los otros dos tendrá carácter dirimente y deberá ser aceptado por ambas partes. En todo caso, aparte de cualquier otra causa de tipo médico, tendrán carácter de incapacidad sobrevenida, las enfermedades infecto-contagiosas susceptibles de ser transmitidas a clientes o compañeros de trabajo, y las alergias a componentes de materiales o productos que se utilicen normalmente en la actividad de la empresa.

En los supuestos de incapacidad sobrevenida, quedará resuelto el contrato de trabajo.

Artículo 19. Ascensos.

Los ascensos y promociones, constituyen parte de la potestad organizativa y de dirección del empresario, que las llevará a cabo sin otras limitaciones que las derivadas de los disposiciones legales vigentes.

Con el fin de cubrir los puestos necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ésta podrá contratar personas del exterior, sin perjuicio de que a criterio de la Dirección, los ascensos se puedan producir entre el personal de la plantilla, por decisión unilateral de la Empresa

Para ello, el candidato recibirá con cargo a la empresa, la formación y entrenamiento correspondiente a las responsabilidades que conlleve el nuevo puesto de trabajo. Seguirá un programa de entrenamiento tras el cual, deberá superar las pruebas establecidos para el ascenso. El criterio de valoración sobre la superación de las pruebas corresponde únicamente a la empresa.

Artículo 20. Movilidad funcional.

El centro de trabajo se divide, sin perjuicio de que en el futuro estas áreas puedan modificarse, en seis áreas:

a) Salón y exteriores: Esta área comprende todos los salones a zonas de comedor y terraza donde se hallan ubicadas las mesas para clientes del centro de trabajo, la zona de juego infantil, los aseos de clientes, jardines y los exteriores próximos al restaurante.

b) Frente: Esta área está compuesta por el mostrador de atención y venta al cliente, donde se incluyen máquinas registradoras, bebidas, postres y zona de servicio de pedido.





e) Trastienda: Esta área comprende los fregaderos, almacén, cámaras frigoríficas, congelador, lavandería y cuarta de basuras.

d) Cocina: Esta área comprende los siguientes puestos de trabajo: freidoras de patatas, pollo, pescados y pasteles; panes; planchas; condimentos y ensaladas, o cualquier otro producto que en el futuro pudiera prepararse.

e) Producción: Esta área comprende el pedido a cocina, el empaquetado del producto y el control de caducidad del mismo.

f) McAuto: Esta área comprende el servicio del pedido al cliente directamente al coche.

Al objeto de facilitar la formación y promoción del personal mediante un mejor conocimiento de la actividad de la empresa, se procurará que la rotación del personal del restaurante y fundamentalmente del personal de equipo, se efectúe entre todos los puestos existentes: salón, frente, trastienda, cocina, producción y McAuto,

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, aceptan la movilidad funcional entre los grupos profesionales definidos anteriormente, y del1tro de estos grupos entre las distintas categorías profesionales, por entender que dada la similitud y analogía entre ellos, no supone perjuicio formativo o su dignidad, sino que le permite, tal polivalencia, una mayor formación profesional.

Artículo 21. Movilidad Geográfica y Desplazamientos.

Sin perjuicio de los derechos salariales y profesionales que correspondan y que serán respetados, la empresa podrá desplazar a su personal de los restaurantes, de manera voluntaria de uno a otro, siempre y cuando no implique cambio de residencia mediante notificación escrito al interesado con una antelación mínima de 15 días, salvo en casos de urgencia, comunicándose simultáneamente a los representantes legales. En estos casos el plus de transporte pasa o ser de 3 euros, por jornada de trabajo, mientras dure la situación de desplazamiento, volviendo o ser el plus norma! si el trabajador vuelve a su centro de trabajo original.

La empresa podrá trasladar temporalmente a sus empleados, de cualquier categoría o grupo profesional, por razón de nuevas aperturas, reformas o con objeto de formar o auxiliar a licenciarios nuevos o existentes. Esta clase de traslados tendrá que ser pactado con el comité de empresa en cada caso, estableciéndose las condiciones económicas a aplicar.

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



Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses, tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en la ley poro los traslados.

CAPITLO TERCERO. JORNADA, DESCANSOS, HORARIO, CALENDARIO, VACACIONES, NOCTURNIDAD, PLUSES Y COMPLEMENTOS DÍAS FESTIVOS.

Artículo 22. Jornada y Descansos.

Jornada:

Lo jornada laboral de trabajo, en cómputo anual, será de 1.800 horas efectivas al año (según Convenio Hostelería Provincia de Cádiz vigente), pudiéndose establecer lo distribución irregular de la jornada o lo largo del año, en las diferentes semanas, respetando en todo coso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

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

Se entiende per jornada el tiempo de trabajo efectivo del empleado durante su permanencia en el local de trabajo, o fuera de él en el coso de que se encuentre realizando actividades encomendadas por la empresa, así como los tiempos de descanso que correspondan.

Como consecuencia de la consideración de la jornada como semanal a efectos de cálculos retributivos, lo jornada anual queda establecido a efectos económicos en 1.800 horas.

En los contratos celebrados a tiempo parcial, lo jornada ordinaria de trabajo tendrá uno duración mínima de 12 horas semanales. Dicha jornada se prestará en horario flexible durante un mínimo de tres y un máximo de cinco días a la semana, descansando dos días por semana, y en turnos rotativos. No obstante, dicha jornada, podrá ampliarse por circunstancias de la producción, adoptando los sistemas de organización del trabajo a las necesidades productivas de lo Empresa y o las necesidades personales y profesionales del trabajador, hasta un máximo de 40 horas semanales y cuando se comunique al trabajador su jornada y horario con una antelación mínima de cinco dios y sea aceptada por éste y por los representantes legales de los trabajadores.

Las ampliaciones contractuales de la jornada que se realicen, tendrán la consideración de horas ordinarias de trabajo, no siendo horas extraordinarias.

El trabajador podrá solicitar por escrito los modificaciones y cambios necesarios que le fuesen precisos, los cuales deben ser aceptados por la gerencia del restaurante siempre que tales cambios no perjudiquen el turno de trabajo.

Cuando se produzcan circunstancias de la producción o acumulación de tareas, además de la posibilidad de realizar contratos eventuales por dichas causas, lo empresa podrá ofrecer y los empleados aceptar el cambio de jornada parcial o jornada a tiempo completo, durante el periodo que se pacte, con el abono del incremento salarial respectivo, sin que tales horas supongan horas extraordinarias, volviendo automáticamente a su primitiva naturaleza de contrato a tiempo parcial una vez desaparezca la estacionalidad o acumulación de trabajo, sin que dicha situación suponga una consolidación de derechos para el trabajador. Dicha modificación, aceptada de común acuerdo por ambas partes, se realizará por escrito, firmada por ambas y se comunicará a la Seguridad Social o efectos de cotización.

Todo el Personal del restaurante, rotará en sus turnos de trabajo diarios, (lo que incluye sábados, domingos y festivos), trabajando en turnos de mañana y de tarde, buscando una distribución equitativa y no discriminatorio, y respetándose en todo caso las condiciones legales establecidas y los límites anteriormente citados.

Las horas complementarias previstas en art. 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse en aquellos contratos que se acuerde su realización, y el número de ellas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.

Descansos:

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de 2 días, no necesariamente consecutivos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

Interrupción de la Jornada.

Jornadas inferiores de hasta 6 horas (continuadas) diarias: ningún descanso retribuido.

Jornadas entre 6 horas y 7 horas diarias (continuadas): 10 minutos de descanso retribuido.

Jornadas superiores a 7 horas diarias (continuadas): 30 minutos de descanso retribuido.



Artículo 23. Jornadas especiales.

Son aquéllas en las que por las causas que o continuación se expresan (inventario mensual, camión, fuerza mayor...) el número de horas supera al establecido en la jornada semanal regulada en el artículo precedente. Fundamentalmente las jornadas especiales se darán durante los inventarios mensuales,

Como norma general este tipo de jornadas especiales se compensarán mediante el disfrute de días adicionales de vacaciones, días de descanso, o de puentes. No obstante, en determinados casos, y por mutuo acuerdo entre el empleado y la empresa, podrán ser retribuidos de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 24. Calendario laboral horario.

Dada la especial actividad de la empresa, el calendario anual se distribuirá por períodos semanales que podrán ser modificados sin que ello suponga modificación sustancial de condiciones sino simple adaptación a las circunstancias de funcionamiento y organización de la empresa,

Procedimiento:

El calendario será elaborado por la gerencia del restaurante, quedando expuesto en el tablón de anuncios con una antelación mínimo de cinco días antes del inicio de cada semana natural. El empleado podrá solicitar por escrito los modificaciones y cambios necesarios con un máximo de dos cambios o lo semana. Los cambios deberán ser aceptados por la gerencia del restaurante, siempre que los mismos no perjudiquen el turno de trabajo.

El calendario semanal deberá ir firmado al menos por uno de los representantes de) personal en cada restaurante, como prueba de aceptación. Además de la rotación de los turnos y de los horarios, se indicarán también los días de descanso correspondientes que serán un mínimo de 2 días de descanso a la semana no necesariamente consecutivos.

La empresa podrá establecer los sistemas de control de asistencia que estime oportunos, y conservará durante un período de 12 meses los calendarios semanales y los registros de asistencia diarios de cada empleado.

Artículo 25. Horas Extraordinarias.

Ambas partes acuerdan reducir al máximo lo realización de horas extraordinarias, que en todo caso, no podrán ser más de 80 horas al año por trabajador, en los contratos a jornada completa

Las horas extraordinarias podrán retribuirse al valor hora ordinario incrementado en un 75% (según establezca el Convenio), o bien, compensarse por tiempos



equivalentes de descanso retribuido, de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Si se opto por el descanso, éste deberá realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a lo realización de los horas extraordinarias. En este caso (compensación con descanso), tales horas no computarán en el máximo legal

Todas las horas extraordinarias, excepto las derivadas de fuerza mayor o estructural, serán de realización voluntario por parte del empleado.

Se entregará mensualmente a la representación legal de los empleados una relación firmada y sellada por la empresa, en la que se detalle el nombre del empleado y el número de horas extraordinarias realizadas por cada uno de ellas.

Se entiende por horas estructurales aquellas destinadas a prevenir o reparar, de acuerdo con planes ordinarios o extraordinarios, con vistas al mantenimiento, conservación, puesta en marcha y funcionamiento de las instalaciones o consecuencia del relevo de turnos, para su solape, etc. y, siempre que no puedan ser descansadas en, cuyo caso adquieren el carácter de ordinarias.

Artículo 26. Nocturnidad.

Las horas nocturnas trabajadas durante la jornada comprendida entre las 00.00 horas de la noche y las 06,00 horas de la mañana, tendrán una retribución específica, establecida en el Convenio Provincial de Hostelería o bien se compensarán por descansos.

Se considerarán como trabajos nocturnos por su propia naturaleza, y por tanto tal concepto incluido en el salario global asignado en las tablas del presente convenio, el de los encargados de jornada completa o parcial, y la del personal de mantenimiento, si lo hubiera, sea en jornada completa o a tiempo parcial, que haya sido contratada para realizar su trabajo precisamente en horas nocturnas, por lo que la retribución pactada incluye la remuneración por la realización de jornadas en periodo de noche.

Artículo 27. Vacaciones.

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a disfrutar un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales. Las vacaciones se disfrutarán durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

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





Esta norma no será aplicable al personal con contratos eventuales o de duración determinada, quienes disfrutarán de sus vacaciones al final del mismo, o bien serán compensados en metálico en caso que no hallan sido disfrutadas.

El calendario de vacaciones se confeccionará entre la gerencia del restaurante y la representación legal de los trabajadores, con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha del disfrute de éstas.

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

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

- Semana Santa (Domingo de Ramos o Lunes de Pascua. ambos inclusive).
- Verano (1 de Julio a 30 de Agosto, ambas inclusive).
- Navidades (15 de diciembre a 7 de enero, ambos inclusive).
- Semana del (Puente Inmaculada).

Ambas partes acuerdan no disfrutar las vacaciones en periodo que coincida con la mayor actividad de la empresa, sin perjuicio de acordar lo contrario en cada caso particular.

La empresa podrá sustituir mediante contrato de interinidad a los trabajadores que se encuentren disfrutando el periodo de vacaciones.

Artículo 28. Fiestas Trabajadas.

Las fiestas incluidas en el calendario laboral en las que el trabajador presta servicios, podrán compensarse del modo siguiente.

- a) Abonándose con su recargo de 150% sobre el salario real, junto a la mensualidad.
- b) Adicionarse o las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados.
- c) Disfrutarla en bloque como descanso continuado en periodo distinto al de vacaciones en la fecha acordada entre Empresa y trabajador.

El trabajador decidirá cuál de los sistemas es el que se le aplicará, preavisando de su elección al empresario, por escrito, antes del 31 de Diciembre del año anterior.

En los contratos que se realicen dentro del año, la comunicación se realizará en el plazo de 15 días desde la firma del contrato.

En el caso de que no se realice tal opción en la fecha indicada, se entenderá que se fija de mutuo acuerdo.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten en forma continuada, la Empresa respetará el descanso semanal, acumulándolo al número de fiestas.

Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos.

CAPITULO CUARTO. GRUPOS, CATEGORIAS Y FUNCIONES.

Artículo 29. Grupos profesionales.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, quedan asimiladas las categorías enumeradas a continuación, en los siguientes grupos de cotización.

Grupa 1: Gerente del Restaurante

Grupo 3: Encargado de Turno, Encargado de Área

Grupo B: Resto de Categorías

Artículo 30. Categorías y Funciones.

El personal de la empresa queda clasificado en las siguientes categorías, siendo éstas de carácter enunciativo y no limitativo, pudiéndose establecer en el futuro otras no recogidas en esta clasificación.

A} Equipo de Gerencia:

1. Gerente de Restaurante
2. Encargado de Turno
3. Encargado de Área

B) Personal de Marketing:

1. Azafata. Relaciones públicas



C) Persona! Subalterno:

1. Personal de equipo
2. Servicios auxiliares: limpieza y servicios técnicos (Mantenimientos)
3. Entrenadores

Gerente de Restaurante:

El Gerente será el máximo responsable del restaurante, en la ejecución de las normas y directrices marcadas por la Dirección.

Tendrá a su cargo la supervisión y control de todo el personal que constituye la dotación del establecimiento y su control de rendimiento.

Igualmente organizará y controlará todo el sistema de suministros y mantenimientos, tanto de instalación de equipos como materias primas y auxiliares, así como el proceso completo de producción y venta, calidad, servicio, limpieza y atención al cliente.

Como responsabilidades específicas tendrá a su cargo:

El entrenamiento del primer encargado.

Dirigirá el trabajo de la azafata, realizará reuniones con el equipo de gerencia y confeccionará personalmente los horarios de gerencia.

Asimismo tendrá las funciones que le sean encomendadas por la Dirección.

Encargado de Turno:

Tendrá como responsabilidad general la supervisión y control de todos los trabajos encomendados a los encargados de área durante su turno. Igualmente auxiliará al segundo encargado en las funciones que éste tiene encomendadas, sustituyéndole en caso de ausencia,

Dirigirá las clases de orientación a nuevos empleados, así como el programa de entrenamiento del personal de equipo. Supervisará y mantendrá el inventario de uniformes del personal del restaurante; vigilará el orden y limpieza del comedor de los empleados, así como el de los vestuarios de éstos; y entrenará personalmente a los encargados de área de su turno.

Asimismo tendrá las funciones que le sean encomendadas por sus superiores.

Encargado de Área:





Estará al cargo de una o varias de las áreas del restaurante. Auxiliará a los encargados, vigilando y controlando al personal, trabajos, producción, calidad de servicio y limpieza del área específica que tenga encomendada, marcando el ritmo de suministros de productos, fijando turnos de descanso y colaborando en la preparación del personal y en la actualización de inventarios e informes.

Confeccionará la hoja diaria de caja, tomará inventarios, colocará a los empleados en sus áreas de trabajo, hará cumplir las medidas de seguridad e higiene en el restaurante, calibrará la máquina básica, entrenará a los empleados de su área, controlará el área de producción, y supervisará los productos de materia prima que se reciben y la rotación de éstos.

Podrá llevar el control del turno cuando el Encargado de turno se encuentre fuera del piso.

Asimismo, tendrá las funciones que le sean encomendadas por sus superiores.

Azafata. Relaciones públicas.

Sus funciones básicas serán las de ocuparse de las labores que les sean encomendadas por el Gerente y Encargados fundamentalmente, y sin perjuicio de otras responsabilidades, se encargarán de las promociones de venta, publicidad, relaciones con la Comunidad y con otros establecimientos de la zona en donde se encuentre enclavado el 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 estado de la decoración y mobiliario del salón, zona de juego infantil y aspecto exterior del restaurante.

Trabjará conjuntamente con el Gerente 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, que controlará mediante inventarlos.

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.

Asimismo tendrá las funciones que le sean encomendadas por sus superiores.

Personal de Equipo.

Está integrado por aquellos empleados que actuando conjuntamente y en fases rotatorias en cada uno de las áreas del restaurante, intervienen en la preparación de los diversos alimentos que constituyen el proceso de producción, y proceden o su envasado, registro, cobro y entrega al cliente para su retirada y consumición.

Siendo esta actividad, por sus especiales características, trabajo de equipo, corresponde a este personal la realización de todas aquellas labores auxiliares necesarias para mantener el adecuado nivel de calidad, ritmo de producción, esmerado servicio y normas de limpieza exigidos por el sistema.

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

Atender a los clientes en las cajas registradoras.

Poner pedidos.

Freír patatas, cocinar carnes, tostar panes, cocinar y condimentar hamburguesas de todo tipo, pasteles de manzana, dulces.

Preparación de ensaladas.

Filtrado de aceites.

Limpieza de mobiliario, mobiliario, útiles y enseres.

Lavado y planchado de uniformes.

Almacenamiento de productos.

Compactar y retirar basura.

Manipulación de alimentos del camión.

Cualquier otra función básica que se le encomiende por sus superiores.

Servicios auxiliares: limpieza y servicios técnicos (Mantenimientos).

Es el personal encargado de la limpieza y mantenimiento de las máquinas, llevando a cabo un plan de mantenimiento específico de cada máquina. La realización de todas aquellas labores técnicas necesarios para mantener el adecuado nivel de rendimiento de las máquinas e instalaciones, exigidos por el sistema.

Extremarán al máximo las medidas de seguridad en el trabajo, siendo obligación del trabajador, operar con seguridad en cada tarea asignada.

Hacer un buen uso, e inventariar cada mes las herramientas del Restaurante.

Asimismo tendrá las funciones que le sean encomendados por sus superiores.

Entrenadores Personal Equipo.

El entrenador de empleados tiene dos papeles importantes: ser experto en los procedimientos y responsabilidades del puesto; y actuar como maestro o coach al ayudar a que otros aprendan y también se conviertan en expertos. Al seleccionar a los entrenadores de empleados, se busca a personas que sean excelentes en las competencias de los empleados:

Se esfuerza por satisfacer a los clientes.

Toma la iniciativa y es responsable.

Respeto los estándares de manera constante.

Demuestra y promueve el trabajo en equipo.

Organiza el material de entrenamiento.

Asimismo tendrán las funciones que le sean encomendados por sus superiores.

CAPITULO QUINTO. DEL SALARIO Y OTRAS RETRIBUCIONES.

Las retribuciones que se incluyen en el presente Convenio, consisten en un salario cierto y total, quedando abolido y excluido el régimen salarial basado en el porcentaje de servicio.

Artículo 31. Salario base.

El Salario base será el establecido en el Convenio de Hostelería de la Provincia de Cádiz y además se establece los Pluses y Complementos del art .35 de este convenio.

Artículo 32. Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad de las percepciones mínimas fijadas en lo Anexos del presente Convenio, con inclusión de los aumentos por antigüedad correspondiente y la garantía personal quien la tuviera.

Su abono se efectuará antes de los días 15, o el inmediato anterior si aquel fuese festivo, de cada uno de los meses correspondiente (Julio y Diciembre).

Se establece una paga extraordinaria de 30 días de salario base más antigüedad



y garantía personal quien tuviere, que será abonada a fas trabajadores antes del 15 del mes de Octubre de cada año.

Las Pagas Extraordinarias podrán ser objeto de prorrateo mensual mediante acuerdo escrito entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

Quienes no hayan completada un año de servicio en la empresa en la fecha de vencimiento de las respectivas gratificaciones, percibirán su importe prorrateado con relación al tiempo trabajado.

Artículo 33. Plus de manutención.

Consiste en la valoración que se hace de la comida consumida en el centro de trabajo por el personal del restaurante. Se trata de la compensación de un gasto derivado de la prestación laboral. Dicho complemento podrá ser sustituido por la entrega de la comida en especie.

Dicho complemento, en caso de otorgarse, se fija en la cantidad de 25,61 Euros mensuales, para todo el personal del restaurante.

No se percibirá en casos de enfermedad, accidente y vacaciones.

Artículo 34. Plus de ayuda al transporte.

Coma compensación por los gastos de desplazamiento y medios de transporte, se establece un complemento extrasalarial que se abonará a todas las categorías, con independencia de las distancias que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio del empleado. Dicho plus tendrá una cuantía de 1,99 Euros/dio, a percibir durante 11 meses de trabajo al año para el personal de jornada completa, y por día de trabajo efectivo para el personal de jornada parcial.

Para la aplicación de la cuantía proporcional, se entenderá que existen 22 días laborables al mes.

Artículo 35. Otros pluses o Gratificaciones.

Pluses o complementos de categorías:

Dichos Pluses o Complementos de Categorías se establecieron en su día para retribuir y compensar a Gerentes, Encargadas de (turno y área), Mantenimientos, y ahora a Entrenadores y Azafatas por la responsabilidad y confianza que ocupan. Dicho Plus o Complemento, está pensado para mejorar el contenido global del convenio colectivo y para facilitar la confección y cálculo de las nóminas, ya que la cantidad abonada es una cantidad a tanto alzado SUPERIOR a lo de cualquier categoría antes recogida. Correspondiéndose a varios conceptos de





responsabilidad por ej.: arqueo de caja, apertura puertas, nocturnidad, pedidos, inventarios, relaciones clientes, desgastes de útiles y herramientas etc. Y todas aquellas tareas que estén estipuladas en el apartado Categorías y Funciones de este Convenio empresa y trabajadores.

Las portes son conscientes de que dicho plus voluntario por parte del Empresario engloba todos esos conceptos que aun viniendo recogidos en el convenio, no se abonan en nomina como tales, y ello porque el referido plus es muy superior a lo que podrían percibir por nocturnidad o cualquier otro concepto convencional y recoge todos esos conceptos no contemplados en la nómina, cotizándose por él en su totalidad.

El Plus o el Complemento se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas según contrato.

Dichos Pluses o Complementos tendrá carácter no consolidable, por lo que podrá ser suprimido cuando a criterio de la dirección no se cumplan los requisitos expresados.

Categoría	Pluses/ comple.
Gerentes	484.81
Encarg. turno	205.63
Encarg. Área	105.67
Entrenadores	40.00
Azafatas	30.00

Cesta de Navidad:

Lo Cesta de Navidad debe ser considerada como una compensación voluntaria por parte del Empresario, no estando obligada a ella en ningún momento.

Este plus Especial de Navidad tendrá carácter no consolidable, por lo que podrá ser suprimido cuando la dirección lo estime oportuno,

Ayuda por Estudios:

Se abonará por este concepto la cantidad de 7,36 Euros mensuales a todo trabajador que acredite con la documentación correspondiente, la realización de estudios oficiales.

Esta ayuda será proporcional a la modalidad de contrato del empleado

Artículo 36. Ropa de Trabajo.





La empresa proporcionará al trabajador de jornada completa dos uniformes en el momento del inicio de la relación laboral, y uno al de jornada parcial, comprometiéndose a renovarlos cuando por necesidad fuese preciso, compuestos de camisa, pantalón y garra, los cuales recibe el trabajador en depósito con la obligación de mantenerlos siempre limpios y en buen estado, y devolverlos a la empresa a la finalización de su contrato.

La no devolución de dichas uniformes, en la extinción del contrato, la empresa podrá estimar su valor que estará sujeto al precio de compra, en ese caso el empleado deberá abonarlo.

Artículo 37. Seguro de Vida.

(Ver lo establecido en Convenio provincial de Hostelería de la provincia de Cádiz).

Artículo 38. Licencias con sueldo.

(Ver lo establecido en Convenio provincial de Hostelería de la provincia de Cádiz).

Artículo 39. Excedencia.

(Ver lo establecido en Convenio provincial de Hostelería de la provincia de Cádiz).

Artículo 40. Permisos y Licencias por Maternidad y Paternidad.

(Ver lo establecido en Convenio provincial de Hostelería de la provincia de Cádiz).

Capítulo sexto. Régimen disciplinario.

Artículo 41. Responsabilidades.

Las responsabilidades básicas de todo el personal contratado para la empresa, que se enumeran con carácter enunciativo y no limitativo, vienen derivadas bien de obligaciones generales que afectan a todo trabajador, bien de obligaciones específicas dadas las especiales características del trabajo a desarrollar, dentro de la industria alimenticia,

Estas responsabilidades, con carácter general, son:

- a) Contribuir con su esfuerzo y rendimiento a la mejora de la productividad.
- b) No concurrir deslealmente con las actividades de la empresa, ni divulgar datos, fórmulas, informes a procesos de su sistema privativo de trabajo.
- c) Mantener en todo momento una actuación disciplinada y un trato cordial y respetuoso con compañeros, superiores y clientes.





d) Tratar cuidadosamente las instalaciones, aparatos y mobiliario de la empresa, manteniéndolos siempre limpios y útiles para el mejor cumplimiento de su fin.

e) Guardar una conducta ordenado y cuidar pulcramente su aseo y aspecto físico.

f) Observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos, advirtiendo inmediatamente a sus superiores sobre cualquier anomalía de la que pudiera derivarse daño o perjuicio para personas o instalaciones.

Artículo 42. Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar el incumplimiento de las obligaciones, deberes y responsabilidades de su personal, de acuerdo con la graduación de faltas que se establece.

Las faltas se calificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

Los representantes legales de los empleados, tendrán conocimiento escrito de las sanciones por faltas muy graves

Artículo 13. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. La no presentación a la empresa en el plazo de tres días, de los partes de baja o alta por enfermedad, o de los partes de confirmación; sin perjuicio de lo obligación de comunicación a la empresa en el mismo día en que se produzcan tales hechos.

2. De una a tres faltas de puntualidad, inferiores a treinta minutos, durante el periodo de un mes. De derivarse graves perjuicios para el servicio por estos retrasos, serán calificados de falta grave. Se entiende por impuntualidad lo entrada retardada y la salida anticipada.

3. Abandonar la puesta de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin justificación ni autorización.

4. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, presentada por escrito y notificada con la debida antelación.

5. Negligencia, descuido o demora en la ejecución del trabajo encomendado o en la conservación del material, que no produzca perturbación o daño importante.

6. No atender al público con la corrección, cortesía y diligencia debidas.



7. Discutir con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.
8. No comunicar los cambios de domicilio en el momento que se produzcan.
9. Retirar, estropear o usar con otros fines los avisos e informes del tablero de anuncios del personal.

Artículo 44. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificada, en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, durante el periodo de un mes.
3. Falto de aseo y pulcritud en el aspecto personal e imagen o limpieza del uniforme de trabajo.
4. Falsificar horas de trabajo o simular lo presencia de otro empleado firmando o fichando por él.
5. La disminución continuada y voluntario en el rendimiento normal del trabajo. En caso de reiteración, se considerará falta muy grave.
6. Simular enfermedad o accidente, o no comunicar inmediatamente cualquier proceso febril o enfermedad contagiosa.
7. Descuido importante en el manejo y conservación de instalaciones y artículos del establecimiento.
8. Insubordinación y desobediencia o los superiores.
9. Incumplimiento de las normas de higiene y seguridad y prevención de riesgos.
10. Consumir alimentos o emplear para uso propio, enseres y géneros del establecimiento, sin autorización del Encargado.
11. Fumar durante el trabajo o en las zonas prohibidas.
12. Discutir con compañeros de trabajo en público y con trascendencia a clientes del establecimiento.
13. No comunicar con puntualidad los cambios familiares habidos, que afecten a Seguridad Social o impuestos, o no cursar en tiempo oportuno lo bajo laboral que proceda.



14. No respetar las normas de seguridad interno de la empresa. En su caso, podrá llegar a considerarse como falta muy grave.

15. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinto naturaleza, habiendo mediado amonestación.

Artículo 45. Faltas muy graves.

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos y gestiones encomendadas, así como en el trato con compañeros, superiores y clientes.

2. El robo, hurto, malversación o cualquier otro acto delictivo cometido dentro o fuera de la empresa.

3. Sustraer o permitir lo sustracción de dinero de las cojos registradoras y otros fondos de la empresa. No cobrar o no registrar deliberadamente cualquier venta realizado.

4. Falsificar cualquier nota de registro, bono de comido y cualquier otro documento de la empresa, o proceder a su entrego a terceros, sin la debido y expresa autorización.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en alimentos, materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, mobiliario, edificios, documentos o cualquier otro bien u objeto de la empresa.

6. Más de seis faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes.

7. Ejercer cualquier actividad incompatible, fuera o dentro del establecimiento.

Dedicarse, promover o permitir todo tipo de actividad, tráfico o venta ajenos o los fines y objeto de la empresa, dentro del centro de trabajo.

8. Consumir o traficar con documentas, bebidas alcohólicas o dragos dentro del establecimiento, o consumirlas fuera de él, de forma habitual, redundando en el rendimiento del trabajo y en la imagen de la empresa.

9. Mantener reiteradamente falta de rendimiento de trabajo en los términos señalados en el artículo anterior.

10. Maltratar de palabra u obra a compañeros, superiores o personal a sus órdenes y clientes, o el uso repetido de palabras soeces o blasfemas u otras que puedan significar un desprecio o discriminación por razón de sexo, raza o religión.

11. Revelar secretos, informes o datos privados de la empresa, o de sus sistemas, procesos y artículos.

12. La privación de libertad por un periodo superior o 72 horas.
13. La falsedad de los datos declarados en la solicitud de empleo, o de cualquier otro documento aportado o la empresa.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que hubiesen sido sancionado reglamentariamente.

Artículo 46. Cláusula General.

Además de la graduación de las faltas enumeradas, sin carácter limitativo en los artículos anteriores, tendrán la consideración de tales, todas aquellas conductas y actuaciones contrarias a las responsabilidades básicas y demás obligaciones contenidos en el presente Convenio y recogidas en el vigente ordenamiento legal. Su valoración y sanción se realizarán de acuerdo con dichas disposiciones y con lo importancia y consecuencia que del propio hecho se deriven.

Artículo 47. Sanciones. - Graduación.

Toda acción u omisión que incurra en alguna de las faltas señaladas en los artículos anteriores, será merecedora de sanción, que impondrá la empresa de acuerdo con los límites siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

La Sanción, que será valorada y aplicado libremente por la empresa teniendo en cuenta la personalidad del autor y las consecuencias del acto, será notificada por escrito al trabajador, quien deberá firmar un duplicado que, en caso de negativa, será conformado por dos testigos. Toda sanción quedará anotada en el expediente personal del trabajador.



La imposición de cualquier sanción disciplinaria laboral, se entenderá sin perjuicio de las acciones civiles y penales que en cada caso puedan ser ejercitadas contra el culpable, ante la autoridad judicial que corresponda.

Artículo 48. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días contados a partir de la comisión de la falta, o a partir de que la dirección de la empresa tuviera conocimiento de la misma, no habiendo podido saberlo antes. El cómputo se hará a partir del día siguiente a la comisión de lo falta, y por días naturales. En todo casa, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo séptimo. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 49. Carnet de manipulador de alimentos.

Será requisito imprescindible para prestar servicios en la empresa, realizar los exámenes expedidos por lo empresa de manipulador de alimentos, en vigor.

Artículo 50. Revisión Médico.

Será condición inexcusable paro superar el período de prueba del contrato, pasar el reconocimiento médico inicial obligatorio, que acredite la inexistencia de enfermedades infecta-contagiosas, que por medio de la manipulación de alimentos u otros medios, dado lo actividad de la empresa, pudiera llegar a transmitirse a las clientes o compañeros de trabaja.

En años siguientes el reconocimiento médico será de carácter voluntario, pero para ello, el empleado deberá presentar un escrito firmado como que no quiere hacérselo.

De los resultadas de dichos reconocimientos, se proporcionará al trabajador copie, siendo en todo caso estrictamente confidencial.

Artículo 51. Accidentes de trabajo y enfermedades comunes.

El primer paso para proteger adecuadamente lo salud de los empleadas en el trabajo, consiste en una adecuado información y formación de los riesgos del mismo y la manera adecuada de prevenirlos.

Artículo 52. Normas específicos de Hostelería.

Dado la específico naturaleza del sector alimenticia, deberán ser extremadas todas las medidas precautorias en el ejercicio de la actividad, para garantizar el manejo, elaboración y servicio de los alimentos. Será obligación y responsabilidad ineludible de todo el personal, el mantener la más esmerada limpieza y aseo,



tanto respecto de sus personas como de las instalaciones, equipo, menaje, mobiliario y dependencias.

Todo el personal debe cuidar al máximo su aspecto e higiene, cumpliendo las siguientes observaciones:

- a) Baños regulares, usa de desodorantes, manos perfectamente limpias, uñas cuidadas y cortas, pelo recogido. Prohibido el uso de anillos, relojes, pendientes y elementos personales que puedan causar accidentes.
- b) Zapatos oscuras, limpios, bajos y cómodos que preserven de todo accidente. Se aconseja la no utilización de zapatillas deportivas o de tela.

Normas de seguridad e higiene:

- a) Los empleados menores de 18 años, no utilizarán máquinas picadoras, serradoras o cortadoras, instaladas para su uso en la cocina de los Restaurantes.
- b) En las cocinas o dependencias con riesgo de incendio o explosión, habrá colocados en sitios visibles, extintores apropiados a los causas determinantes del posible fuego o extinguir.
- c) Todos los establecimientos cuidarán de que sus accesos y salidas estén suficientemente señalizados para facilitar la evacuación en caso de emergencia. Todo el personal de los centros de trabajo conocerá las diferentes salidas de emergencia y sus posibles bloqueos.
- d) En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo, con agua oxigenada, alcohol de 90 grados, tintura de yodo, mercurocromo, gasas, algodón, vendas, esparadrapos, cremas tratantes de quemaduras y pastillas calmantes del dolor.
- e) el cuarto de empleadas estará en perfecto orden y estado de limpieza.
- f) La empresa tomará las medidas oportunas para que la temperatura ambiente en las cocinas de los restaurantes, en caso de avería del aire acondicionado, no supere los 35 grados centígrados.

Artículo 53. Obligaciones de los trabajadores en materia de P. R. L.

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del



empresario, deberán en particular:

1º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipo de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

3º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, acerca cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral o los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta disciplinaria.

Ley de prevención de riesgos laborales 31/1995, de 8 de nov.

Artículo 54. Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un C.S.S en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número por igual al de los Delegados de Prevención, de otra.



En las reuniones del C.S.S. participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a lo que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El C.S.S. se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

La empresa que cuente con varios centros de trabajo dotados de C.S.S. podrá acordar con sus trabajadores la creación de Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo atribuya.

Artículo 55. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

1. El C.S.S. tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de los riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en la referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de los diferentes existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el C.S.S. estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los antecedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de



prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultaneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de las C.S.S. o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada,

CAPITULO OCTAVO. COMISION PARITARIA.

Artículo 56. Constitución.

Las partes acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales. Dicha comisión se constituirá formalmente en el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 57. Composición.

La comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes firmantes de este convenio, con un máximo de 12 miembros. .

Esta comisión podrá utilizar los servicios de asesores externos, designados por cada uno de las partes, quienes tendrán voz pero no voto,

Se nombrará un presidente y secretario en cada sesión.

Artículo 58. Funciones.

Son funciones específicas de la comisión, las siguientes:

Interpretación del Convenio.

Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le confieran las partes.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado este campo, proceder según la legislación vigente en la vía jurisdiccional o administrativa correspondiente.

Artículo 59. Funcionamiento.



La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, en los locales de la empresa, y deliberará lo sometido a ella en un plazo máximo de un mes.

Artículo 60. Procedimiento.

La comisión actuará a instancia de parte, adoptándose los acuerdos por mayoría.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general, en las que las partes podrán designar, de mutuo acuerdo, a una tercera persona con las competencias de mediación, conciliación o arbitraje que en cada caso se le asignan.

Disposición transitoria.

Se respetarán "ad personam" las condiciones personales más beneficiosas que individualmente pueden tener los empleados al entrar en vigor este Convenio.

Reunidos.

De una parte, D. Guillermo Taboada Martín, representante de la Empresa Sierra Morata, S.L. domiciliada en Cádiz calle Av. Cayetano del Toro Nº 24, CIF B-11365541

Y de la otra D. Rubén Palacio Martínez, con DNI 44046147-C; D. Jase Luis Blanco Méndez, con DNI 75748928_5; D. David García Montesinos, con DNI 31672985-F; DO. María Jesús Domínguez Quinta, con DNI 48968451-W; Jesús Loazano Letrán, con DNI 75759420-L; Jonothan Zoccola Henry, con DNI 76082697-P; Dª Beatriz Fornell de Alba, con DNI 44055168-W; D. Guillermo Garcío Perez, con DNI 75751731-N; D. Antonio Manuel Camacho Fernández, con DNI 44040228-N, como representantes legales de los trabajadores de la citada empresa.

Ambas partes se reconocen mutua legitimidad y capacidad de obrar, y por medio de la presente ACUERDAN"

Constituirse en Comisión negociadora, ya que cumplen los requisitos legales necesarios establecidos en el art. 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y aprobar el 1ª Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Sierra Morata SL, según lo preceptuado en el artículo 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Y para que conste a todos los efectos, se firma el presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, expresando su conformidad a todo el texto que se acompaña, en San Fernando a 26 de Abril de 2007.

