



## **CONVENIO COLECTIVO PARA McDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA, INC. SUCURSAL EN ESPAÑA EN LA PROVINCIA DE SEVILLA**

### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

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

### **Artículo 2. Ámbito funcional y personal.**

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 período de vigencia de este Convenio, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no están expresamente excluidos por el apartado 3º del artículo 1º del estatuto de los trabajadores.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio será para dos años, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2009, sea cual sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2010.

Los efectos económicos del mismo serán a partir de 1 de enero de 2009.

### **Artículo 4. Denuncia.**

La denuncia de este Convenio deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, y será comunicada por escrito.

La parte que promueve la denuncia a los efectos indicados lo comunicará a la otra con sujeción a la normativa vigente en ese momento.

De no ser denunciado en tiempo y forma, se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos, conforme a derecho.

### **Artículo 5. Compensación y absorción.**

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y



absorbibles en cómputo anual, conforme a las disposiciones vigentes.

### **Artículo 6. Garantías personales.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vengan disfrutando los trabajadores o las que pudieran ser implantadas por disposición legal o reglamentaria, cuando resulten más beneficiosas para el trabajador en su cómputo anual y en conjunto.

En consecuencia, se garantizará ad personam que el trabajador al aplicarse las condiciones económicas de este Convenio, en conjunto y en su cómputo anual, no recibirá menos de lo que hubiera percibido, en el año anterior, excluidas las horas extraordinarias, complementos no salariales, y otros conceptos, como retribuciones graciables o vinculadas a productividad.

### **Artículo 7. Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por seis Vocales, 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 calle Luis Morales, s/n, local B.19-A.10, de Sevilla, o en su defecto en el domicilio social existente en cada momento de la empresa McDonald's Sistemas de

España, Inc. Sucursal en España, o la que se subrogue legalmente en sus derechos y obligaciones laborales a efectos de notificaciones de todas las partes de este Convenio. Las partes firmantes procederán a la constitución antes citada en el plazo máximo de un mes (Comisión Paritaria) a contar desde la firma del presente Convenio, salvo que por Organismo Público se requiera antes su constitución en un plazo inferior.

Funciones. A la Comisión Paritaria se le atribuyen las funciones siguientes:

- a) Entender con carácter general cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- b) Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia, el Convenio que resulte aplicable.
- c) Cuantas otras funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio, como lo establecido especialmente en el artículo 39 (Convenio de Hostelería de Sevilla).

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





caso de desacuerdo, será competente la jurisdicción laboral.

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

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

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

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

#### **Artículo 8. Retribución salarial.**

La retribución salarial del personal afectado por el presente Convenio consistirá en un sueldo base mensual fijado para cada nivel profesional.

Los niveles profesionales se reflejan en el Anexo I.

Para el año 2009 se aplicará el incremento salarial de un 2%. 78 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 283 miércoles 9 de diciembre de 2009

Se acuerda un incremento salarial para el año 2010, que será del IPC real definitivo para el año 2010, fijado por el Instituto Nacional de Estadística para el período comprendido entre 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a un anticipo sobre los salarios devengados.

#### **Artículo 9. Horas extraordinarias.**

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

#### **Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extras, que serán de treinta días cada una y se devengarán y se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, por el importe del salario base de este Convenio incrementado con la antigüedad, generándose



el derecho a su percibo desde el día siguiente de su devengo.

Se establece además, una gratificación en concepto de Paga de Primavera equivalente, a treinta días, igualmente del salario base más antigüedad, su cómputo será por años naturales y las empresas la abonarán a sus trabajadores antes del 1.º de abril del año siguiente a su devengo.

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

Aquellos trabajadores que comiencen el disfrute de sus vacaciones antes del quince de julio, la empresa les anticipará la paga extraordinaria de julio el día anterior a su marcha.

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

### **Artículo 11. Antigüedad.**

Los complementos por antigüedad, se abonarán para todas las categorías profesionales, con arreglo al salario mínimo interprofesional que por disposición del gobierno rija en cada momento, quedando congelada la Base cuando el Salario Mínimo interprofesional, alcance la cuantía total de 420,71 euros.

Dichos aumentos por antigüedad, que no tienen carácter acumulativo quedaron congelados en el tramo de adquisición correspondiente a partir de primero de enero de 1995, conforme a los porcentajes siguientes:

- Un 3% sobre el salario mínimo interprofesional, al cumplirse los 3 años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 8% al cumplirse los 6 años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 16% al cumplirse los 9 años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 26% al cumplirse los 14 años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 38% al cumplirse los 19 años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 45% al cumplirse los 24 años efectivos de servicio a la empresa.

Los trabajadores ingresados en las empresas a partir de 1 de enero de 1995, generarán el derecho por este concepto hasta alcanzar el porcentaje del 8%, sobre el Salario Mínimo Interprofesional, con el tope de 420,71 euros sobre la Base referida anteriormente y distribuido de la siguiente forma: A los 3 años de





servicio a la empresa el 3% y a los 6 años el 8%. Igualmente generarán dicho derecho aquellos trabajadores que a la referida fecha del 1 de enero de 1995 no hubiesen alcanzado el mencionado porcentaje del 8%.

Dichos complementos tendrán la condición de ad personam, no siendo compensables, ni absorbibles.

#### **Artículo 12. Plus de nocturnidad.**

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario hora ordinario, para los trabajadores cuya jornada sea parcial nocturna.

Los trabajadores cuya jornada sea específicamente nocturna por su propia naturaleza y dé comienzo con posterioridad a las veintidós horas, percibirán un plus del veinte por ciento sobre el sueldo base establecido en este Convenio.

#### **Artículo 13. Plus de ayuda a deficientes psíquicos o físicos.**

Se establece un plus de ayuda a deficientes psíquicos, físicos o invidentes, en la cuantía de noventa y uno con once céntimos de euro (91,11 euros) mensuales, para el año 2009, por cada hijo deficiente psíquico o físico, que se percibirá con independencia de las percepciones mínimas fijadas en el presente Convenio y de cualquier otra ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir. En lo sucesivo, este plus se incrementará anualmente en la misma cuantía que experimenten las tablas salariales del Convenio.

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

#### **Artículo 14. Gratificación por matrimonio.**

El personal de uno y otro sexo con dos años al menos de servicios en la empresa, se le gratificará, por una sola vez en la misma empresa, con una mensualidad de salario base al contraer matrimonio, o al formalizar uniones de hecho, legalizadas e inscritas en el correspondiente Registro Público.

#### **Artículo 15. 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 II.

### **Artículo 16. Natalidad.**

Los trabajadores de ambos sexos con un año de antigüedad en la empresa percibirán una gratificación de treinta y seis con seis céntimos de euro (36,06 euros), por el nacimiento de un hijo o más en un mismo parto.

En caso de matrimonio o uniones de hecho de trabajadores pertenecientes a la misma empresa, se pagará una sola gratificación.

### **Artículo 17. Enfermedad y accidente.**

— Complementos en los casos de Incapacidad Temporal:

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

b) Enfermedad Común o Accidente no laboral: El porcentaje aplicado a la base reguladora del empleado durante esta situación será del 60% del salario desde el 4.º al 20.º día de la baja; el 75% del salario a partir del 21.º día de baja.

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

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

### **Artículo 18. Contratos eventuales.**

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción previstos en el artículo 15 del ET y desarrollados por el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, que se realicen en el ámbito de aplicación de este Convenio podrán tener una duración de hasta nueve meses, dentro de un período de doce meses.



Se recomienda la utilización de esta forma de contratación, para la prestación de aquellos servicios que impliquen exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y que se prevea que no puedan ser atendidas por los trabajadores fijos o fijos discontinuos de las empresas.

Cuando se celebre esta modalidad de contratación con un mismo trabajador, en más de una ocasión dentro del período citado de doce meses, la duración acumulada no podrá superar en ningún caso los nueve meses.

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

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a nueve meses podrá ser prorrogado, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder en ningún caso de nueve meses dentro del período de doce meses.

#### **Artículo 19. Trabajadores fijos de trabajos discontinuos.**

Se define esta modalidad y se recomienda su utilización aplicada al sector de hostelería, para aquella contratación que se lleva a cabo para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fecha ciertas, dentro del volumen normal de la empresa:

1) A efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, los centros de trabajo afectados por el presente convenio y que contasen con más de 10 trabajadores/as fijos a 31 de diciembre de 2000, contratarán o transformarán, a elección de la empresa, en contratos fijos de trabajos discontinuos, los contratos de los trabajadores eventuales que hayan mantenido en ese período comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2000, en un número igual a la media habida de los cuatro meses del año de mayor contratación eventual, con el siguiente tope, como máximo porcentual:

a) Entre 11 y 30 trabajadores/as fijos: 33% en el 2009.

b) Entre 31 y 40 trabajadores/as fijos: 38%.

c) Más de 41 trabajadores/as fijos: 45%.

Del número de trabajadores fijos discontinuos que resulten de la aplicación de dicha fórmula se deducirán los ya existentes en el centro de trabajo.

Quedan excluidos de la aplicación de esta fórmula aquellos centros de trabajo que,



contando con más de 10 trabajadores, no hayan tenido en ese período trabajadores eventuales.

2) Para los años sucesivos, se establece que a la fecha de 31 de diciembre de cada año, la estructura de empleo indefinido (fijos más fijos discontinuos), en centros de trabajo que cuenten con más de 10 trabajadores fijos, supondrá un porcentaje de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo, en base a la siguiente escala:

a) Empresas entre 11 y 20 trabajadores: El 53% de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

b) Empresas entre 21 y 30 trabajadores: El 63% de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

c) Más de 30 trabajadores: El 75% de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

Dichos porcentajes deberán revisarse anualmente, tomando como referencia la plantilla media del año, computándose las fracciones resultantes como un trabajador más.

Para el cómputo del número total de trabajadores del centro de trabajo, en el referido período anual, se suman los trabajadores indefinidos (fijos más fijos discontinuos) y los trabajadores con contratos eventuales, según el resultado del cálculo siguiente:

Por cada 1.800 horas reales y efectivamente trabajadas durante el referido período anual por trabajadores con contrato eventual, se computará un trabajador más que se deberá sumar a los trabajadores con contratos fijos y fijos discontinuos de ese año, y sobre la suma total se aplicarán los porcentajes pactados. No se computarán como trabajadores del centro de trabajo, a efectos de calcular los precitados porcentajes, los contratados como interinos, para sustitución de la edad de jubilación, para cubrir vacantes con reserva de puesto de trabajo y para los contratos formativos.

Al objeto de clarificar y que no presente dudas esta redacción, se exponen dos ejemplos identificativos que interpretan lo dispuesto anteriormente.

Primer ejemplo: Centro de trabajo que tenga 160 trabajadores, de los cuales 70 son fijos ordinarios, otros 70 son fijos discontinuos y 20 eventuales, (según el promedio realizado anualmente); el porcentaje del 75 se aplicará sobre los 160, lo que da un resultado de 116 trabajadores. Consecuentemente como los fijos y fijos discontinuos suman 140, no procederá contratar trabajador fijo discontinuo alguno.





Segundo ejemplo: Centro de trabajo con 100 trabajadores, de los cuales 50 son fijos ordinarios, otros 20 son fijos discontinuos y 30 eventuales; el porcentaje del 75 se aplicará sobre 100, lo que da un resultado de 75, consecuentemente como los fijos y fijos discontinuos suman 70, procederá la contratación de 5 trabajadores con contrato de fijo discontinuo.

Anualmente, en los primeros 15 días del mes de enero del año siguiente, con motivo de hacer efectivo todo lo establecido anteriormente, la empresa calculará en base a lo anteriormente explicado, la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo del año anterior y el porcentaje que sobre ello suponga, dando conocimiento a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, con la entrega de la documentación que sea necesaria.

En caso de desacuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, cualquiera de las partes lo pondrá plantear a la Comisión Paritaria, para su resolución.

En el supuesto caso de que ese promedio suponga una cantidad inferior al porcentaje de plantilla fija (trabajadores fijos y fijos discontinuos), que según el período y número de trabajadores le corresponda, la empresa completará a su elección el número de trabajadores, mediante la contratación como fijos o fijos discontinuos de tantos trabajadores eventuales como sea necesario para conseguirlo, con efectos de cada primero de enero.

Ambas partes aceptan que los períodos de trabajo de dichos trabajadores/as, tanto se concierten por fecha ciertas o no, sean llamados cuando la actividad de la empresa lo requiera.

En cuanto al escalafón se hará por antigüedad, respetando la mayor antigüedad de los fijos discontinuos ya existentes en la empresa, publicándose en el tablón de anuncios durante los 15 primeros días del mes de enero de cada año, y se le facilitará copia a la representación legal de los trabajadores, si la hubiera.

El llamamiento de estos trabajadores fijos discontinuos, se hará en orden a la mayor antigüedad en la empresa, según su categoría profesional y se seguirá el siguiente procedimiento: La empresa comunicará al interesado por cualquier medio que permita dejar constancia fehaciente, el llamamiento y la fecha de su incorporación al trabajo.

Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente conforme a la legalidad vigente, su alta en la Seguridad Social y causarán baja cuando a juicio de la empresa haya desaparecido la necesidad que motivó la contratación de su trabajo, cuya baja se comunicará al trabajador.

La falta de llamamiento del trabajador que por su antigüedad corresponda, dará derecho al mismo para ejercer la acción de despido, a cuyo efecto, se considerará



que su antigüedad es la del tiempo real y efectivo que hubiere prestado sus servicios en la empresa, y la no comparecencia del trabajador después del llamamiento, sin causa legal que lo justifique, supondrá el desistimiento y extinción del contrato, causando baja en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

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

3) Los contratos de trabajadores fijos discontinuos contratados entre el 29-11-1998 y el 3-3-2001, tendrán como límite de jornada un número de horas al año inferior a la jornada de trabajo establecida en convenio, de un trabajador a tiempo completo, quedando sin efecto para estos trabajadores el límite de que dicha jornada debía ser del 77% de la jornada anual prevista.

#### **Artículo 20. Cese voluntario. Preaviso y Plazo.**

El trabajador deberá de preavisar a la empresa por suspensión o extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador, por escrito y con una antelación de quince días naturales.

La falta de preaviso supondrá el descuento en la liquidación de un día de salario bruto con prorrata de pagas extraordinarias por cada día de falta de preaviso.

#### **Artículo 21. Fomento de la contratación indefinida.**

Los firmantes del presente Convenio, como establece la disposición adicional primera en su segundo apartado (B) de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento a la contratación indefinida, amplían al ámbito temporal del presente convenio, los beneficios establecidos para la transformación en fijos de los contratos eventuales a los que hace referencia la disposición antes mencionada, de acuerdo con lo establecido en el R.D. 9/1997, de 16 de mayo, publicado en el «BOE» de 17 de mayo, o en cualquier otra disposición legal que regule esta materia.

#### **Artículo 22. Subrogación por cierre o traspaso a franquicia del restaurante cese de contrata o arrendamiento de servicios.**

En las concesiones administrativas del Estado, caso de no venir recogido en el pliego de condiciones, cuando la concesión lleve aparejada la entrega al concesionario de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación del servicio, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de los mismos.



### **Artículo 23. Contratos de formación.**

No se podrán celebrar contratos de Formación para las categorías del Nivel Quinto siguientes: Marmitones, Mozo de Lavandería y Limpieza, Fregadores y Limpiadoras.

### **Artículo 24. Jornada laboral.**

La jornada laboral tendrá una duración máxima de 1.800 horas de trabajo efectivo.

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

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

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

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

Jornadas inferiores a 4 horas: Ningún descanso retribuido.

Jornadas de 4, 5 y 6 horas diarias: 20 minutos de descanso retribuido.

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

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

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

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



52,14 semanas x 40 horas = 2.085 horas

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

- Jornada diaria:

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

- Jornada semanal:

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

- Jornada anual:

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

Horas complementarias:

a) Solamente se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

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

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

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

d) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 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 art. 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 25. Vacaciones.**



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

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

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

El trabajador que estando disfrutando de las vacaciones, pasara a situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, y siempre que la misma necesitara hospitalización, verá interrumpido el cómputo de las vacaciones por el tiempo que requiera la hospitalización, más siete días que se considera de convalecencia.

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

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

#### **Artículo 26. Días festivos no recuperables.**

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

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

Si no se hubieran disfrutado los 14 días festivos, el período de descanso de éstos, incrementando con los días libres semanales correspondientes, se cifra en 20 días. Pero si hubieran disfrutado sólo alguno de los 14 días festivos, el número total de los días de descanso compensatorio equivaldrá al de los días no disfrutados, incrementados en la parte proporcional de los de descanso semanal que, en su caso, correspondan.

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





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

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

### **Artículo 27. Derechos sindicales.**

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

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

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

Los miembros del Comité y los Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno y, deberán de preavisar a la empresa por escrito y con ocho días de antelación:

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

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

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



previa conformidad siempre de éste.

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

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

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

### **Artículo 28. Prevención de riesgos laborales.**

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

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

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

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

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

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





### **Artículo 29. Movilidad funcional.**

La empresa, previa notificación a los representantes legales de los trabajadores, podrá ejercer con carácter transitorio, el derecho de movilidad de la plantilla, entre trabajadores de afín o similar categoría, comprendidas en las clasificaciones del anexo I.

### **Artículo 30. Jubilación anticipada.**

El trabajador al cumplir los 64 años de edad, podrá acceder a la jubilación anticipada, y simultáneamente, la empresa procederá a su sustitución por otro trabajador, mediante su contratación por una cualquiera de las modalidades de contratos vigentes en cada momento excepto la contratación a tiempo parcial o la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, por un período mínimo de duración de un año conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1994/1985, de 17 de julio de 1985. En ningún caso, esta jubilación anticipada, podrá suponer un costo adicional para la empresa.

### **Artículo 31. Formación profesional.**

Las asociaciones patronales firmantes de este Convenio estudiarán la posibilidad de gestionar la contratación conforme a las modalidades de contratación vigentes en cada momento de aquellos desempleados a los que se les haya impartido cursos del FP de Hostelería, acreditados con diplomas del INEM o cualquier otro centro público o privado debidamente homologado.

Si la empresa considera que un trabajador para mejorar su formación profesional, necesita reciclarse o recibir cursos con dicha finalidad, lo propondrá al trabajador y si éste acepta se le concederá el permiso retribuido para asistencia a los referidos cursos.

Las partes se comprometen a mantener reuniones para estudiar la Formación Continua.

### **Artículo 32. Seguro colectivo.**

Las empresas se obligan a concertar una póliza de seguro colectivo para los trabajadores, con más de 30 días de antigüedad en la empresa, con el siguiente capital asegurado 30.050,60 euros para el supuesto de muerte por accidente o invalidez permanente absoluta también por accidente.

Se incluirá en la cobertura anterior la muerte por infarto de miocardio, cuando se declare accidente de trabajo por la Seguridad Social, o en su caso, por la Jurisdicción Laboral. Se excluirá de la cobertura la enfermedad profesional, aunque sea declarada accidente laboral y la muerte por uso privado de motocicleta o ciclomotor, excepto cuando sea considerado accidente laboral.



### **Artículo 33. Uniformidad.**

Aquellas empresas que exijan uniformidad, proporcionarán a los trabajadores los uniformes o partes de los mismos que no sean de uso común en la vida ordinaria, debiendo proveer de nuevo su uniforme, en caso de deterioro de los mismos.

### **Artículo 34. Cláusula de inaplicación.**

Las empresas que presenten pérdidas durante 2008, podrán descolgarse de la aplicación de las condiciones económicas de este Convenio. Para ello deberán solicitar por escrito a la Comisión Paritaria, hasta el 31 de julio de 2009, el descuelgue acompañando los siguientes documentos:

- Memoria explicativa de las causas económicas, que motivan el descuelgue.
- Balance o estado de cuentas, y declaración a efectos del Impuesto de Sociedades.
- TC-1 y TC-2, de los dos últimos meses.
- Informe del Auditor, Sociedad de Auditorías de Cuentas o de Consultarías de Organización y Planificación de Empresas, en los casos que proceda por Ley.

La Comisión Paritaria, por mayoría absoluta de sus miembros dictaminará sobre el descuelgue solicitado.

No obstante ello, cuando exista pacto o acuerdo escrito entre la Empresa solicitante y sus representantes sindicales, o trabajadores, en su defecto, para la no aplicación de las condiciones económicas de este Convenio, se aportará este documento a la Comisión

Paritaria, que resolverá lo que proceda, entendiéndose concedida la autorización de descuelgue, si en el plazo de quince días, a contar de la presentación de la solicitud, no recae resolución expresa, aportando la empresa una propuesta económica alternativa, si la hubiese.

### **Disposición Final**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, y demás disposiciones vigentes de carácter general.

### **Disposiciones Transitorias**

Primera. Acuerdos sectoriales.

Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos a nivel





sectorial entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes de este Convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria para que, si procede, sean adaptados o incorporados de común acuerdo al presente texto.

#### Segunda. Evaluación de Desempeño.

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

— Excepcional: Los logros fueron significativamente mayores a la meta establecida para los niveles de desempeño. Fueron excepcionales las contribuciones a la unidad de negocios o equipo y a los resultados del departamento.

— Destacable : Los logros se cumplieron y, en ocasiones, superaron las metas establecidas para los niveles de desempeño.

Se cumplieron todos los requisitos y expectativas del puesto.

— Necesita mejorar : Los logros cumplieron algunas, pero no todas las metas establecidas o los requisitos básicos del cargo no se cumplieron de manera constante. El desempeño es insatisfactorio y necesita mejorar.

— Insuficiente: Pocos objetivos se cumplieron y no se mantuvieron los requisitos básicos del puesto. Se debe lograr una mejora en el desempeño.

Las Evaluaciones de desempeño serán obligatoriamente comentadas a cada empleado, firmando el mismo el acuse de recibo.

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

a) Personal de equipo, Azafata, Secretaria: Como compensación por un mayor rendimiento y calidad en el trabajo será objeto de una evaluación de desempeño dos veces al año.

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

La revisión será llevada a efecto por el Gerente del Restaurante, que podrá





solicitar asesoramiento a los demás encargados.

Según la puntuación obtenida, el empleado será retribuido con la cantidad resultante de multiplicar el número de horas realizadas durante el período objeto de valoración por la cantidad que figura en la tabla anexo III.

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

Los dos períodos de valoración serán:

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

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

b) Evaluaciones de desempeño de los Encargados de los Restaurantes: Las Bonificaciones de los encargados de los Restaurantes por evaluación de desempeño seguirán el mismo régimen de valoración que las del personal de equipo, si bien su cuantía es la que viene especificada en anexo III.

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

Con independencia de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la primera valoración de PDS tendrá lugar en diciembre de 2009, valorándose el rendimiento de los trabajadores afectados por el presente Convenio, correspondiente al período julio/2009-diciembre/2009, no teniendo derecho los trabajadores a la valoración del PDS ni su retribución por el período correspondiente a enero/2009-junio/2009.

La retribución por valoración del rendimiento de los empleados (PDS) recogida en el presente artículo podrá ser objeto de modificación o eliminación si concurrieran causas que a juicio de la empresa así lo aconsejaran, sin que en modo alguno el sistema de valoración de rendimiento "PDS" pueda llegar a ser considerado como una condición más beneficiosa o derecho adquirido de los trabajadores.

## ANEXO I

### A. GRUPOS PROFESIONALES.

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





Grupo 1: Gerente 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 aquélla, 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 aquéllos, corrigiendo los procedimientos de los mismos, una vez formados.

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

## 2. Azafata/o:

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 elaboraci3n del material necesario para la comunicaci3n al p3blico de nuevas promociones de ventas.

Será responsable de la custodia de los artículos de promoci3n 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 conservaci3n, reparaci3n , reglaje, montaje, desmontaje de máquinass, vigilancia y reposici3n de piezas defectuosas, incluyendo utillaje e iluminaci3n.

Tendrá como misi3n organizar el calendario de mantenimiento y reparaciones de los distintos restaurantes, responsabilizándose de todos los trabajos relativos a su mantenimiento.

### 4. Secretaria/o de Restaurante:

Se trata de personal auxiliar administrativo, por lo que tendrá las funciones propias del mismo, como son: llevar en orden y al día el Libro de Matrícula de Personal, y el resto de la documentaci3n 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. Coordinador/a LSM Local:

Es la responsable del aumento de las ventas por medio de als actividades específicas, orientadas a tal efecto. De proporcionar un servicio personalizado al cliente y de una activa participaci3n en actividades de la Comunidad.

Es responsable de la planificaci3n, presupuesto, implementaci3n y evaluaci3n de todas las acciones de marketing local.

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

Principales responsabilidades:





#### Gestión del Negocio:

- Realiza la recopilación de los formularios de Campañas Nacionales, Promociones y remite un informe de los mismos.
- Aprovecha las visitas a los restaurantes para visar el estado y ubicación del material promocional, proponiendo ideas de mejora si fuera necesario.
- Toma en consideración las necesidades y prioridades de cada restaurante (adapta su horario a las necesidades de los restaurantes, incluso los fines de semana) a la hora de realizar su Planning mensual, que remite puntualmente a los Restaurantes, Consultor McOpCo y Coordinador de LSM nacional antes de cada primero de mes, de manera que adapta su agenda de trabajo semanal en forma paralela a la de los Restaurantes.
- Consolida y entrega cada semestre al Coordinador Nacional el Plan de LSM y Dossier de LSM en los plazos establecidos.
- Supervisa la recepción y el perfecto estado del material a utilizar en los lanzamientos de las Campañas promocionales así como su correcta ubicación, conforme a las recomendaciones del Departamento de Marketing a través del Libro Azul.
- Consolida la información de los pedidos de material de Cumpleaños, Happy Meal, manteles, etc..., de los restaurantes de su mercado, revisándolos y realizando el pedido para el total del mercado al proveedor.

#### Gestión de personas:

- Presta asesoramiento a las azafatas y busca oportunidades de negocio con el objetivo de aumentar las ventas y GC's de su mercado. Dichas acciones son supervisadas por el Coordinador de LSM Nacional que, junto con los Consultores McOpCo deciden la posibilidad de llevarlas a cabo.
- Mantiene una comunicación fluida con el Coordinador de LSM Nacional así como con la línea jerárquica de McOpCo en su mercado, colaborando activamente en la ejecución del Plan del LSM.
- Se involucra personalmente en la formación de las azafatas de los restaurantes.
- Se integra en el equipo del restaurante en los momentos puntuales en los que sea necesario por volumen de ventas colaborar operativamente.

#### Gestión Operacional: CSL

- Participa proactivamente en la promoción del restaurante en las aperturas de los nuevos restaurantes de McOpCo, así como en la reapertura después de una



remodelación y otros eventos.

- Visita los restaurantes, en función de las necesidades, un mínimo de dos veces al mes, elaborando periódicamente un breve resumen donde se detallen las incidencias, sugerencias, etc. que considere.
- Revisa la señalización contratada y busca nuevos soportes que potencien la visibilidad del restaurante y la marca.

#### 6. Encargado/a 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 i controlar las condiciones en que llega el producto ( temperatura, buen estado visual, etc.).

Realizar y cumplir los programas de control interno y de auditoría de calidad.

Velar por la prevención de riesgos laborales en aperturas, cierres, mantenimiento, descargas y en general durante todo el turno.

Velar por el buen estado de la maquinaria y equipamientos.

Comprobar la entrega de los depósitos bancarios y cambio de moneda a la empresa de recogida de efectivo.

Cumplir y velar por el cumplimiento de los procedimientos operacionales durante el turno.

Revisar la caducidad primaria y secundaria, así como la rotación del producto.

Velar por el correcto orden en el restaurante.

Comunicar al 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.

#### 7. Encargado/a 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 períodos de conservación, servicio rápido y calidad, calidad de los productos crudos y acabados, limpieza e higiene.

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

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

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

Encargarse de las quejas del 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.

8. Segundo/a 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 & 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.

#### 9. 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.

Miércoles 9 de diciembre de 2009 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

Número 283 87

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.

10. 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 II

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) Evaluación de desempeño (PDS)

EXCEPCIONAL	5 PUNTOS
DESTACABLE	3 PUNTOS
NECESITA MEJORAR	1 PUNTO
INSUFICIENTE	0 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:

— Sevilla Dos Hermanas	3	— Sevilla Este	3
— Sevilla Nervión	3	— Sevilla Alcalá de Guadaíra	3
— Sevilla Gelves	3		

El importe de la beca queda establecido para el año 2009 en 162 €.

ANEXO III

A. BONIFICACIONES DE LOS ENCARGADOS.

a) Existirá un modelo para su cumplimentación.

b) Cálculo de la Evaluación de desempeño (PDS):

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

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

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

B. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE EQUIPO.

a) Existirá un modelo para su cumplimentación.

b) Cálculo de la Evaluación de desempeño (PDS):

	CALIFICACIONES	IMPORTE
1.	EXCEPCIONAL	0,0955
2.	DESTACABLE	0,0477
3.	NECESITA MEJORAR	0,0319
4.	INSUFICIENTE	0

McDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA INC.

SEVILLA. SUBIDA SALARIAL AÑO 2009. 2% IPC previsto

Clave de categoría	501	502		503		504		505			
		Gerente	Primera Asistente	Segunda Asistente	Asistente de Turno Encargado de Turno		Coordinadora de Mantenimiento Local				
Núm.	Nombre de categoría	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual		
14	Salario Base	1.010,2035	14.142,8490	1.010,2035	14.142,8490	984,6304	13.784,8256	960,5550	13.447,7700	1.010,2035	14.142,8490
12	Plus Actividad Voluntario	889,9401	10.679,2812	552,9224	6.635,0688	382,2677	4.587,2124	232,2076	2.786,4912	469,9162	5.638,9944
12	Paga Extra de Primavera Prorrata de pagas extras	84,1836	1.010,2035	84,1836	1.010,2035	82,0525	984,6303	80,0462	960,5544	84,1836	1.010,2032
11	Plus Transporte										
	TOTALES	1.984,3272	25.832,3337	1.647,3095	21.788,1213	1.448,9506	19.356,6683	1.272,8088	17.194,8156	1.564,3033	20.792,0466
	Otros conceptos retributivos	420,71		420,71		420,71		420,71		420,71	
15	Antigüedad (1 Trienio)	12,6213	189,3195	12,6213	189,3195	12,6213	189,3195	12,6213	189,3195	12,6213	189,3195
15	Antigüedad (2 Trienios)	33,6568	504,8520	33,6568	504,8520	33,6568	504,8520	33,6568	504,8520	33,6568	504,8520
15	Antigüedad (3 Trienios)	67,3136	1.009,7040	67,3136	1.009,7040	67,3136	1.009,7040	67,3136	1.009,7040	67,3136	1.009,7040
15	Antigüedad (3 Tri. + 1 Quinq.)	109,3846	1.640,7690	109,3846	1.640,7690	109,3846	1.640,7690	109,3846	1.640,7690	109,3846	1.640,7690
12	Plus Manutención Día de Vacaciones (3 H) Hora Complemento Nocturn. Hora Extraordinaria Hora Plus Entrenador	22,7697		20,5229		18,9590		17,5573		19,9695	



Andalucía

McDonald's Sistemas de España INC

BOP, 09 de diciembre del 2009

Página 32 de 32

Clave de categoría		729		601		611		605			
Núm.	Nombre de categoría	Personal de Equipo Entrenadora		Ayudante de Turno Encargado/a de Área		Azafata/Azafato		Coordinadora LSM Local		Secretaría Restaurante	
Pagas	Periodo	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
14	Salario Base	899,6044	12.594,4616	960,5550	13.447,7700	899,6044	12.594,4616	899,6044	12.594,4616	899,6044	12.594,4616
12	Plus Actividad Voluntario			42,1879	506,2548	58,4820	701,7840	178,7487	2.144,9844		
12	Paga Extra de Primavera	74,9670	899,6040	80,0462	960,5544	74,9670	899,6040	80,0462	960,5544	74,9670	899,6040
	Prorrata de pagas extras										
11	Plus Transporte										
	<b>TOTALES</b>	974,5714	13.494,0656	1.082,7891	14.914,5792	1.033,0534	14.195,8496	1.158,3993	15.700,0004	974,5714	13.494,0656
	Otros conceptos retributivos	420,71		420,71		420,71		420,71		420,71	
15	Antigüedad (1 Trienio)	12,6213	189,3195	12,6213	189,3195	12,6213	189,3195	12,6213	189,3195	12,6213	189,3195
15	Antigüedad (2 Trienios)	33,6568	504,8520	33,6568	504,8520	33,6568	504,8520	33,6568	504,8520	33,6568	504,8520
15	Antigüedad (3 Trienios)	67,3136	1.009,7040	67,3136	1.009,7040	67,3136	1.009,7040	67,3136	1.009,7040	67,3136	1.009,7040
15	Antigüedad (3 Tri. + 1 Quinq.)	109,3846	1.640,7690	109,3846	1.640,7690	109,3846	1.640,7690	109,3846	1.640,7690	109,3846	1.640,7690
12	Plus Manutención										
	Día de Vacaciones (3 H)										
	Hora Complemento Nocturn.	1,2944									
	Hora Extraordinaria	14,9934		16,2905		15,3833		16,1851		14,9934	
12	Plus Entrenador Mensual	58,4820	701,7840								

Clave de categoría		732 (604)		729		721 (611)		604			
Núm.	Nombre de categoría	P. Equipo		P. Equipo Entrenador		Azafata		Personal Equipo			
Pagas	Periodo	Hora	Mensual	Hora	Mensual	Hora	Mensual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
14	Salario Base	5,1776	899,6044	5,1776	899,6044	5,1779		899,6044	12.594,4616		
12	Plus Actividad Voluntario					0,3899					
12	Paga Extra de Primavera	0,4315	74,9670	0,4315	74,9670	0,4315		74,9670	899,6040		
	Prorrata de pagas extras	0,8629		0,8629		0,8629					
11	Plus Transporte										
	<b>TOTALES</b>	6,4720	974,5714	6,4720	974,5714	6,8622		974,5714	13.494,0656		
	Otros conceptos retributivos	420,71		420,71		420,71		420,71		420,71	
15	Antigüedad (1 Trienio)	0,0908		0,0908		0,0908		12,6213	189,3195		
15	Antigüedad (2 Trienios)	0,2421		0,2421		0,2421		33,6568	504,8520		
15	Antigüedad (3 Trienios)	0,4843		0,4843		0,4843		67,3136	1.009,7040		
15	Antigüedad (3 Tri. + 1 Quinq.)	0,7869		0,7869		0,7869		109,3846	1.640,7690		
12	Plus Manutención										
	Día de Vacaciones (3 H)										
	Hora Complemento Nocturn.	1,2944		1,2944		0,0000		1,2944			
	Hora Extraordinaria	14,9934		14,9934		0,0000		14,9934			
12	Plus Entrenador Horas			0,3899							