JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN

2018/2657 *Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para Úbeda Restauración, S.L.*

Edicto

REFERENCIA: Convenios Colectivos
CÓDIGO CONVENIO: 23101582012018

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para ÚBEDA RESTAURACIÓN, S.L., recibido en esta Delegación Territorial en fecha 11 de mayo de 2018, suscrito por la Comisión Negociadora el día 10 de mayo de 2018, habiendo sido cumplimentado el trámite de subsanación el día 08 de junio, previo requerimiento de esta Autoridad Laboral, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el T. R. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, R.D. 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo; Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio,

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 12 de junio de 2018.-La Delegada Territorial, María de la Paz del Moral Milla.

ACTA

En Úbeda, a 10 de mayo de 2018

En Úbeda, a 10 de mayo de 2018, se reúnen en Úbeda, los miembros de COMISIÓN

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

NEGOCIADORA, para el CONVENIO COLECTIVO de la empresa Úbeda Restauración, S.L. en la provincia de Jaén, para los años 2018-2027.

La Comisión Negociadora, constituida:

Por la empresa:

D. Pablo de la Morena Sánchez, DNI nº. 05.612.751-S

Por los trabajadores:

La representación legal de los mismos:

D. Francisco Montoya Poveda, DNI nº. 75.016.982-K Delegado de Personal

Abierta la reunión, ambas partes se reconocen mutua legitimación y representatividad para llevar a cabo la negociación del CONVENIO COLECTIVO de la citada Empresa, para los años 2018-2027, y a tal fin ACUERDAN por unanimidad:

Primero.-Se da lectura al texto del Convenio preparado por las partes en base a los acuerdos adoptados en anteriores reuniones de la Comisión Negociadora.

Segundo.-Aprobar por unanimidad de todos los componentes de la mesa negociadora el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UBEDA RESTAURACIÓN, S.L. en la provincia de Jaén, para los años 2018-2027, y cuya copia final se adjunta a la presente como anexo.

Tercero.-Dar por concluidas las negociaciones, comprometiéndose a dar traslado del presente acuerdo y texto final a la Autoridad Laboral competente en cumplimiento del artículo 90 del E.T., para su depósito, registro y publicidad del mismo en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

Y para que así conste, lo firman en Úbeda, por triplicado ejemplar en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento, la totalidad de los miembros de la Comisión Negociadora arriba relacionados.

FIRMAS:

D. Pablo de la Morena Sánchez, DNI nº. 05.612.751-S

D. Francisco Montoya Poveda, DNI nº. 75.016.982-K

CONVENIO COLECTIVO PARA UBEDA RESTAURACION, S.L.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1. Ámbito personal, funcional y territorial.
Art. 2. Ámbito temporal y denuncia
Art. 3. Publicación del Convenio.
Art. 4. Compensación y absorción.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Art. 5. Vinculación a la totalidad.
Art. 6. Prelación de normas.

CAPÍTULO II: COMISION PARITARIA

Art. 7. Constitución de la Comisión Paritaria.
Art. 8. Funciones de la Comisión Paritaria
Art. 9. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSOS

Art. 10. Organización del trabajo.
Art. 11. Jornada laboral.
Art. 12.-Distribución de la jornada.
Art. 13.-Horas complementarias.
Art. 14. Calendario Laboral.
Art. 15. Descanso semanal.
Art. 16. Compensación de Festivos y días de descanso.
Art. 17. Vacaciones

CAPÍTULO IV: RETRIBUCIONES Y ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 18. Retribuciones.
Art. 19. Horas Extras.
Art. 20. Gratificaciones Extraordinarias.
Art. 21. Plus Absentismo.
Art. 22. Plus de Transporte.
Art. 23. Plus de Nocturnidad.
Art. 24.-Ayudas por matrimonio.
Art. 25.-Ayuda por nacimiento y/o adopción de hijos/as.

CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 26. Clasificación profesional.
Art. 27. Polivalencia funcional.
Art. 28. Movilidad funcional.
Art. 29. Ascensos.
Art. 30. Categorías profesionales.

CAPÍTULO VI: LICENCIAS, EXCEDENCIAS REDUCCIONES DE TRABAJO, EMBARAZO, MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

Art. 31. Licencias.
Art. 32. Excedencias.
Art. 33. Trabajadores/as con hijos menores.
Art. 34. Reducción de jornada.
Art. 35. Reducción de jornada por cuidado de hijo menor.
Art. 36. Cierre temporal.
Art. 37. Igualdad y acoso laboral.

CAPÍTULO VII: MEJORAS SOCIALES

Art. 38. Incapacidad Temporal.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Art. 39. Seguro de accidentes.

CAPÍTULO VIII: SALUD LABORAL

Art. 40. Protección y vigilancia de la salud.
Art. 41. Ropa de trabajo.
Art. 42. Vestuario.
Art. 43. Delegados de prevención.

CAPÍTULO IX: REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

Art. 44. Derechos de representación colectiva.
Art. 45. Ausencias del trabajo por funciones de representación del personal
Art. 46. Acumulación de horas de representación del personal.
Art. 47. Delegado sindical.
Art. 48. Acción sindical.
Art. 49. Cuota sindical.

CAPÍTULO X: REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 50. Régimen de faltas y sanciones

ANEXOS:

ANEXO I - Tablas salariales año 2018 y 2019.

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

Declaración de principios

Las partes concertantes que redactan el convenio colectivo, de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, categorías profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 en esta materia.

El presente convenio colectivo ha sido negociado y suscrito por la representación de la empresa “UBEDA RESTAURACIÓN S.L.” y la representación legal del personal del centro de Úbeda, sito en Avda. Ciudad de Linares, Nº39 de esta Ciudad reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos a efectos de lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1. Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente convenio afecta y obliga a la empresa “UBEDA RESTAURACIÓN S.L.” y a toda plantilla de la misma que trabaje en el centro de trabajo de Úbeda, así como en los centros que puedan abrirse al público en el futuro, 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 3.º del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. Ámbito temporal y denuncia

La vigencia temporal del presente Convenio tendrá una vigencia de 10 años, desde el día de firma del mismo hasta el 31 de Diciembre de 2027, y será de aplicación, a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2018, sea cual sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, hasta el día 31 de diciembre de 2027.

Llegado el vencimiento expresado el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas por el mismo.

En caso de denuncia, ésta deberá producirse con 1 mes de antelación al vencimiento o sus prorrogas anuales, mediante comunicación escrita, que deberá dirigirse simultáneamente a la Autoridad Laboral y a las restantes partes firmantes del Convenio.

Denunciado el convenio colectivo, e inclusive habiendo transcurrido más de un año desde la citada denuncia, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales hasta que se apruebe y entre en vigor uno nuevo.

Art. 3. Publicación del Convenio.

Los centros de trabajo afectados por el presente Convenio tendrá a disposición de todos los empleados un ejemplar completo del texto convencional y de las resoluciones interpretadoras del mismo que dicte la Comisión Paritaria.

Art. 4. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto, y en cómputo anual compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase, naturaleza u origen de estas, en el momento de su entrada en vigor. Asimismo, podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

Consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas.

Asimismo, podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias,…, etc.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Art. 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos, quedará vigente el resto del texto convencional.

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

Art. 6. Prelación de normas.

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

CAPÍTULO II: COMISION PARITARIA

Art. 7. Constitución de la Comisión Paritaria.

1. Las partes signatarias acuerdan establecer una comisión paritaria de seguimiento, vigilancia e interpretación del Convenio, cuya función fundamental consistirá en la interpretación de lo negociado y firmado, ante cuestiones y conflictos planteados a dicha comisión.

2. La comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación la mercantil “UBEDA RESTAURACIÓN SL” y dos en representación de los trabajadores firmantes del presente Convenio y se constituirá formalmente dentro de los tres meses siguientes al depósito del mismo.

3. El domicilio se consigna en el centro de la entidad sito en Avda. Ciudad de Linares, Nº 39 de Úbedas (23400-Jaén) en su defecto, en el domicilio social existente en cada momento de la empresa “UBEDA RESTAURACIÓN SL” en la misma ciudad en caso de que se alterase el mismo, o la que se subrogue legalmente en sus derechos y obligaciones laborales a efectos de notificaciones de todas las partes de este convenio.

4. El recurso a la comisión será libre y opcional, a iniciativa de cada parte.

Art. 8. Funciones de la Comisión Paritaria

1. Las funciones de la comisión paritaria serán las que siguen:

a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.

b) Actualizar el contenido del presente Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de otros acuerdos que puedan afectar al contenido de este texto convencional. En este supuesto, ante cualquier modificación de las antedichas, ambas representaciones, a petición de cualquiera de ellas

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio Colectivo, procediendo, en su caso, a la adaptación de este a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

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

e) Conocer de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, los diversos conflictos colectivos que pudieran darse.

f) Conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Conocimiento y resolución de discrepancias entre empresa y trabajadores en el caso de aplicación de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa que favorezcan una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo.

h) De no alcanzarse acuerdo, ambas partes decidirán que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de arbitraje.

Art. 9. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1. La actuación de la comisión paritaria se regirá por los siguientes criterios:

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

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

4. De los asuntos planteados en cada reunión, deberá emitir la preceptiva resolución en el plazo máximo de quince días naturales desde que quedó válidamente constituida, salvo que las partes, por unanimidad decidan que, por razones de urgencia, resulta conveniente que se dilucide el asunto en un plazo inferior, en cuyo caso el mismo será de un máximo de 72 horas. Esta tramitación de urgencia podrá ser solicitada en el escrito en que se haya planteado la intervención de la comisión paritaria.

5. Se acuerda establecer el siguiente procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir durante el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

6. Cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si se alcanzara un acuerdo, se levantará el

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

acta correspondiente con el resultado obtenido.

7. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al procedimiento establecido por acuerdo interprofesional de ámbito autonómico o estatal previsto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, o al arbitraje voluntario.

8. De manera subsidiaria a los anteriores trámites, y en último término, las partes podrán solicitar acudir a la Comisión Consultiva de Convenios colectivos de la Provincia de Jaén.

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

10. En lo no previsto en el presente Convenio respecto del funcionamiento de su comisión paritaria, ésta podrá establecer, mediando acuerdo unánime de sus componentes, las normas al respecto que considere convenientes para el mejor desempeño de sus funciones.

11. Las decisiones en el seno de la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad de los miembros asistentes cuando se encuentre válidamente constituida.

12. La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las dos partes para tratar los problemas que hayan podido surgir durante la vigencia normal del convenio.

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

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

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

c) Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de la Junta de Andalucía.

d) Toda resolución de la comisión paritaria, publicada será comunicada a las representaciones de empresa y trabajadores.

CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 10. Organización del trabajo.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa o de las personas en quien ella delegue. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad del trabajador/a.

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

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

Art. 11. Jornada laboral.

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.

1. *Jornada a tiempo completo.*
La duración de la jornada ordinaria de trabajo queda establecida en mil setecientas setenta y seis horas (1.764 horas), manteniéndose el tiempo de trabajo, en cómputo semanal, de cuarenta horas. No obstante, se considerarán también como de trabajo efectivo los siguientes tiempos de descanso:

- Jornadas continuadas de 5 o 6 horas: 15 minutos de descanso retribuido
- Jornadas continuadas de 7 horas: 20 minutos de descanso retribuido
- Jornadas continuadas de 8 horas: 30 minutos de descanso retribuido

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

En la jornada partida, los turnos no serán más de dos al día. Entre los dos turnos habrá como mínimo una hora de pausa.

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

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de los demás trabajadores, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo, en cuyo caso sólo será posible hacer un solo fraccionamiento. En ningún caso la jornada diaria igual o inferior a tres horas podrá ser objeto de fraccionamiento.

En la jornada partida, los turnos no serán más de dos al día. Entre los dos turnos habrá como mínimo una hora de pausa.

Los contratos a tiempo parcial establecerán una jornada anual con carácter rotativo y

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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 siete 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 notificado al Comité de empresa o representación legal de los empleados.

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

Art. 12.-Distribución de la jornada.

La jornada establecida para cada trabajador, en función del contrato realizado por la empresa, podrá verse minorada de forma diaria, en aquellos días que no sea necesaria la permanencia en el puesto de trabajo por inexistencia de afluencia de público inicialmente prevista y consecuente falta de productividad ligada a la misma.

Solo en este caso, las horas que por tales motivos productivos reduzcan la jornada laboral diaria, serán recuperadas por el/la trabajador/a, en las fechas y horarios que al efecto sea necesaria su presencia, hasta cumplimentar la jornada máxima anual antes indicada, sin que al efecto puedan considerarse para su compensación las horas complementarias o "extras" que por el/la trabajador/a, sean realizadas, como más adelante se expone.

Art. 13.-Horas complementarias.

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

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.-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.

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

d.-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.

e.-La negativa del/a trabajador/a a la realización de estas horas constituirá conducta laboral sancionable, salvo que dichas horas sean de carácter voluntario, o salvo que las mismas

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

sean necesarias para un adecuado funcionamiento de la empresa, respondiendo a situaciones imprevistas o imprevisibles y cuyo desarrollo sea necesario para atender las necesidades productivas de la misma.

f.-Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de cotización a la seguridad social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

g.-La realización de horas complementarias en cualquiera de sus cómputos por periodo, ya sea diario, semanal, mensual y/o anual, no será consolidable en posteriores periodos, ni por el hecho de ser prestadas durante una contratación vincularan a las sucesivas contrataciones.

Art. 14. Calendario Laboral.

Dada la especial actividad de la empresa (apertura los 365 días del año) el calendario se concreta en los cuadrantes horarios semanales que se publican con siete días de antelación y son visados por los representantes legales y permiten al trabajador conocer con suficiente antelación su jornada, descansos, etc. en aras a la conciliación de su vida personal, familiar…

El calendario laboral anual queda sustituido por los calendarios horarios semanales de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1. El calendario será elaborado por la gerencia del Restaurante, quedando expuesto en el tablón de anuncios y en el sistema informático de comunicación interna, existente entre empresa y empleados del que se disponga en ese momento, con una antelación mínima de siete días antes del inicio de cada semana natural.

2. El calendario semanal se visará al menos por uno de los representantes del personal que existiesen en el establecimiento afecto por el presente convenio.

3. Además de los concretos horarios de trabajo, se indicarán también los días de descanso semanal correspondientes, que serán un mínimo de dos días de descanso consecutivos.

Art. 15. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días naturales consecutivos, de lunes a domingos, ambos inclusive, atendiendo a los turnos rotativos que se establezcan en los horarios de trabajo.

Art. 16. Compensación de Festivos y días de descanso.

Las partes acuerdan para evitar conflictos entre las partes, establecer que los días festivos y no recuperables de cada año natural, siempre que el empleado los trabaje, serán debidamente compensados económicamente, con un incremento del 75 % del salario base, siendo abonados en la mensualidad de su devengo.

En ningún caso, dadas las necesidades temporales, productivas y de eficiencia de la empresa, podrá pedirse la compensación por los mismos por días de descanso.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Art. 17. Vacaciones.

Se establecen 30 días naturales de vacaciones para el trabajador que trabaje durante el año completo, prorrateándose en trabajadores con periodo inferior al año.

Así mismo, las vacaciones se podrán elegir por los trabajadores dentro del periodo comprendido entre el 16 de Enero y 30 de Noviembre de cada año. Podrán tomarse en periodos máximo de dos semanas mínimo de 1 semana.

El calendario laboral establecerá los huecos por semana que pueden ser cubiertos por los empleados para que vayan eligiendo sus vacaciones, siendo la fecha de exposición de dicho calendario el 31 de Agosto.

El 15 de Octubre el cuadrante definitivo debería estar publicado.

No podrán coincidir más de dos trabajadores de vacaciones al mismo tiempo.

En caso de que más de dos trabajadores soliciten el mismo periodo vacacional, las partes acuerdan la realización de un sorteo que determinará quienes son los que podrán disfrutar del mismo.

Este sorteo se realizará antes del día 15 de Octubre para así cumplir con lo marcado por el convenio de que el trabajador conocerá con tres meses de antelación sus vacaciones.

CAPÍTULO IV: RETRIBUCIONES Y ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 18. Retribuciones.

Las retribuciones para el año 2018, son las que aparecen reflejadas en las tablas salariales que se adjunta como anexo número 1 para dicho año.

Para el año 2019, las mismas se incrementarán en un 2%, conforme igualmente se refieren en el anexo circunstanciado.

A partir del año 2020, se incrementaran los siguientes conceptos en un 0,10 % sobre la subida que se establezca en el Convenio de Hostelería de la Provincia de Jaén:

• Salario base, (en cuya base se deberían incluir el importe de las pagas extras)
• Plus de transporte.

Los demás conceptos económicos que sean pactados entre la empresa y los trabajadores, permanecerán invariables, salvo que su incremento sea pactado de forma expresa en el contrato.

Se adjunta como anexo número 1, las tablas definitivas para el año 2018 y 2019.

Art. 19. Horas Extras.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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

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

3. La compensación por la realización de horas extraordinarias, dentro de los límites normales, se establece que, con carácter prioritario el tiempo de trabajo será compensado fundamentalmente con tiempo de descanso, o cualquier otra compensación que acuerden las partes, si bien, se observará la no acumulación de dichos descansos en más de cuatro semanas, dándose conocimiento, previo a la aplicación de dicho acuerdo, a la representación legal de los trabajadores.

4. La realización de horas extraordinarias se reducirá al mínimo indispensable.

Art. 20. Gratificaciones Extraordinarias.

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

1. Paga de Verano se devengará antes del día 16 de julio de cada año.
2. Paga de Navidad se devengará antes del día 22 de diciembre de cada año.

La remuneración de ambas pagas, consistirá en una mensualidad de salario base.

El abono de las pagas extraordinarias se distribuirá de forma prorrateada en cada una de las mensualidades.

Art. 21. Plus Absentismo.

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establece una prima mensual de veinte euros (20 €) mensuales, que cobrará el trabajador, siempre que no tenga ausencia total o parcial en jornada laboral alguna en el mes de referencia.

Este plus se abonará durante los doce meses del año, excluido el periodo vacacional.

A los efectos exclusivos del presente artículo no se considerarán ausencias las debidas a las causas siguientes:

1. Las comprendidas en el Artículo 31 del presente Convenio.
2. Las bajas por enfermedad profesional o accidente laboral.
3. Hasta 3 horas mensuales para acudir a consulta de médico.
4. Vacaciones y festivos.

En caso de que por acuerdo entre empresario y trabajador se recupere el tiempo perdido no se perderá la prima de absentismo.

Art. 22. Plus de Transporte.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Durante los años 2018 y 2019, todos los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán un Plus de Transporte en cuantía definitiva y no revisable de cinco euros (5 €) diarios por cada día efectivo de trabajo del trabajador/a, tanto si se realiza a tiempo completo como a tiempo parcial.

Así mismo, este plus extra salarial no se abonará a los trabajadores/as que tengan concedido el derecho al alojamiento, de existir el mismo en el futuro, y hagan uso del mismo, dentro del centro de trabajo en que presten sus servicios.

Art. 23. Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 12 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, en todo o en parte, tendrán una retribución específica incrementada en el 25% sobre el salario base.

Art. 24.-Ayudas por matrimonio.

Todo trabajador/a que contraiga matrimonio percibirá de la empresa durante la vigencia del convenio la cantidad de 218,78 euros para el año 2018 y 223,15€ para el año 2019, siempre que lleve como mínimo un año de antigüedad en la misma. Dicha cantidad podrá ser fraccionada por el empresario en dos plazos.

Esta ayuda será extensiva para las parejas de hecho inscritas en el Registro correspondiente.

Art. 25.-Ayuda por nacimiento y/o adopción de hijos/as.

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as, durante la vigencia del presente convenio la cantidad de 131,68€ durante el año 2018 y 134,31€ durante el año 2019, por cada hijo/a nacido o adoptado por los mismos, siempre que reúnan como mínimo un año de antigüedad de servicio en la empresa.

En caso de parto múltiple, se fraccionará el pago en dos plazos.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 26. Clasificación profesional.

1. El sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional, desapareciendo las categorías dentro del sistema de clasificación.

2. De conformidad con la Ley 3/2012 la clasificación profesional queda referenciada a los grupos profesionales, en concreto esta clasificación queda dividida en los grupos profesionales que más adelante se indicaran, comprendiendo los mismos las labores que los integran.

Art. 27. Polivalencia funcional.

1. Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

comporte funciones y tareas propias de más de un nivel dentro del grupo profesional.

2. En el ámbito del presente Convenio, se establece la polivalencia funcional dentro del mismo grupo profesional.

3. En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador las retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación con las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo.

Art. 28. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

1. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, así como acuerdo con el trabajador, a los efectos de adaptar su jornada de trabajo, como se prevé en el presente.

2. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

3. Trabajos de grupo profesional superior: la empresa, en caso de necesidad y por el tiempo indispensable, podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de grupo profesional superior con el salario que corresponda al nivel que ocupe dentro del grupo profesional.

En tales supuestos serán de aplicación las siguientes reglas:

a) Cuando un trabajador realizase funciones correspondientes a un grupo superior por seis meses durante un año u ocho meses dentro del período de dos años, se respetará el salario correspondiente al nivel superior y a su término se le reintegrará en su antiguo puesto y grupo profesional, percibiendo a partir de ese momento el salario previsto para su nivel de origen.

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

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

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

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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

4. Trabajos de categoría inferior: por necesidades perentorias y por el mínimo indispensable para su atención, la empresa podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de grupo profesional inferior, conservando el derecho a la retribución de origen y los derechos derivados de su puesto, salvo que la adscripción a trabajos de categoría inferior, se deba a acuerdo entre empresa y trabajador, a efecto de conciliación de la vida familiar.

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

Art. 29. Ascensos.

Los ascensos de grupo profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, capacidad y antigüedad del trabajador, dentro de las facultades organizativas del empresario.

El ascenso de “aprendiz” al grupo profesional que corresponda se producirá conforme más adelante se detalla, una vez superado el término de formación que más adelante se establece.

Art. 30. Categorías profesionales.

a) *Grupo profesional uno, Personal de Equipo:*

Este grupo estará compuesto por todos los empleados que realizan funciones de apoyo al negocio, en todas las diferentes áreas del restaurante, y sujetos a las órdenes directas de personal del grupo dos, esto es del grupo profesional de gerencia.

Dentro de este grupo encontramos las siguientes especialidades profesionales:

a.0. Aprendiz.
a.1. Personal de Equipo
a.2. Azafata/o
a.3. Encargado de Área

Las siguientes funciones y comportamiento de estas especialidades están definidas de manera orientativas pudiéndose dar otras aquí no recogidas.

a.0.-APRENDIZ

Esta categoría profesional incluirá al personal carente de formación en procesos productivos de la empresa, siendo la duración máxima de dicha formación de hasta un máximo de seis meses.

Durante los 6 meses el trabajador irá adquiriendo los conocimientos y destrezas básicas en todas las areas de trabajo.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

El salario durante los 6 meses de aprendizaje será el 80% del salario base, que le corresponda al personal de equipo nivel 1,35 que ocupe, siempre que no sea inferior al salario minimo interprofesional vigente, mas el plus de transporte por día efectivo de trabajo.

Una vez transcurridos los 6 meses de aprendizaje, pasará a Personal de Equipo con el salario correspondiente a la misma según tablas anexas.

Durante el periodo que preste servicios como aprendiz, tendrá, además de la formación complementaria oportuna, las siguientes tareas:

- Se asegurará de tener información, sobre los procedimientos operacionales relacionados con la elaboración y manipulación del producto (p.ej: condimentación de alimentos, envasado de ensaladas, etc).

- Respeta en cada momento la limpieza de las distintas áreas del Restaurante y el manejo de la maquinaria, de acuerdo con los estándares marcados por la compañía en todo lo relacionado al filtrado de aceites, la limpieza de la cocina, del salón, de los rótulos exteriores, del comedor de empleados, aseos, etc.

- Manipula y almacena los productos secos y congelados siguiendo la normativa establecida por la compañía en todo momento.

- Trabaja rápido para completar eficazmente las tareas asignadas, siguiendo los procedimientos, aunque no esté supervisado.

- Muestra un gran interés por aprender todas las áreas del restaurante. Se esfuerza por aprender.

- Relaciones Interpersonales y Responsabilidad en el trabajo.

- Mantiene una buena relación con sus compañeros, contribuyendo a un buen ambiente laboral.

- Demuestra y fomenta el trabajo en equipo ayudando a sus compañeros y manteniendo la calma al tratar con ellos.

- Demuestra respeto por las normas de Prevención de Riesgos Laborales, cumpliendo con todas ellas y utilizando el material que la compañía pone para su uso.

- Es riguroso en cuanto al cumplimiento de los turnos de trabajo y descansos de acuerdo con los horarios establecidos.

- Sigue las directrices de la Gerencia y cumple con las normas del Restaurante (p.ej. Política de comida, etc).

- Realiza servicio a mesa.

- Está atento en todo momento a las necesidades de los clientes (p.ej: verificando dos veces la exactitud de los pedidos, estableciendo contacto visual con los clientes y sonríe, etc).

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- Se esfuerza por crear un clima de Hospitalidad para los clientes, siendo amable y educado, ayudando a crear un ambiente en el que todo el mundo se sienta apreciado y valorado.

- Resuelve de forma rápida una situación crítica, manejando las quejas con calma y eficacia, mejorando la imagen de McDonald's.

- Sigue las pautas generales de apariencia personal, llegando al trabajo limpio, y aseado, recogiendo el uniforme de la taquilla facilitada por la empresa para tal fin, y depositándolo nuevamente a la salida del turno de trabajo en la misma, conforme a lo establecido en la normativa de seguridad alimentaria.

- Respeta los buenos hábitos de higiene personal necesarios para la buena convivencia, así como para cumplir con las normas del restaurante y de la empresa: Lleva el pelo recogido bajo la gorra proporcionada, no lleva ni joyas ni maquillaje durante su horario de trabajo.

a.1.-PERSONAL DE EQUIPO *(Equivalente Ayudante de camarero nivel 1.35)*

- Se asegura que todos los procedimientos operacionales son los correctos en lo relacionado con la elaboración y manipulación del producto (p.ej: preparación de las carnes, condimentación de alimentos, envasado de ensaladas, etc).

- Respeta en cada momento la limpieza de las distintas áreas del Restaurante y el manejo de la maquinaria, de acuerdo con los estándares marcados por la compañía en todo lo relacionado al filtrado de aceites, la limpieza de la cocina, del salón, de los rótulos exteriores, del comedor de empleados, aseos, etc.

- Manipula y almacena los productos secos y congelados siguiendo la normativa establecida por la compañía en todo momento.

- Trabaja rápido para completar eficazmente las tareas asignadas, siguiendo los procedimientos, aunque no esté supervisado.

- Muestra un gran interés por aprender todas las áreas del restaurante. Se esfuerza por aprender y ofrece soluciones a los problemas.

- Relaciones Interpersonales y Responsabilidad en el trabajo.

- Mantiene una buena relación con sus compañeros, contribuyendo a un buen ambiente laboral.

- Demuestra y fomenta el trabajo en equipo ayudando a sus compañeros y manteniendo la calma al tratar con ellos.

- Demuestra respeto por las normas de Prevención de Riesgos Laborales, cumpliendo con todas ellas y utilizando el material que la compañía pone para su uso.

- Es riguroso en cuanto al cumplimiento de los turnos de trabajo y descansos de acuerdo con los horarios establecidos.

- Sigue las directrices de la Gerencia y cumple con las normas del Restaurante (p.ej. Política

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

de comida, etc).

- Realiza servicio a mesa.

- Está atento en todo momento a las necesidades de los clientes (p.ej: verificando dos veces la exactitud de los pedidos, estableciendo contacto visual con los clientes y sonríe, etc).

- Se esfuerza por crear un clima de Hospitalidad para los clientes, siendo amable y educado, ayudando a crear un ambiente en el que todo el mundo se sienta apreciado y valorado.

- Resuelve de forma rápida una situación crítica, manejando las quejas con calma y eficacia, mejorando la imagen de McDonald's.

- Sigue las pautas generales de apariencia personal, llegando al trabajo limpio, y aseado, recogiendo el uniforme de la taquilla facilitada por la empresa para tal fin, y depositándolo nuevamente a la salida del turno de trabajo en la misma, conforme a lo establecido en la normativa de seguridad alimentaria.

- Respeta los buenos hábitos de higiene personal necesarios para la buena convivencia, así como para cumplir con las normas del restaurante y de la empresa: Lleva el pelo recogido bajo la gorra proporcionada, no lleva ni joyas ni maquillaje durante su horario de trabajo.

- 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.

a.2.-AZAFATA *(Equivalente a Camarero nivel 1.40).*

- Vela en todo momento por la buena imagen del restaurante de cara a clientes, procurando siempre el mayor confort y bienestar del cliente, saludándole, conociéndole y asegurándose de que se satisfacen los estándares establecidos.

- Agiliza la rotación de clientes en el salón ayudando a dejar las mesas libres.

- Coloca siguiendo las indicaciones todo el material promocional de cada campaña, asegurándose de su buen estado durante el tiempo de duración de las campañas.

- Durante horas de alto volumen, dirige a los clientes a las cajas y organiza las filas del mostrador, asegurando un servicio rápido.

- Se asegura de la limpieza, orden y, decoración de la zona de juego infantil, así como el aspecto externo del restaurante.

- Mantiene la vitrina en buen estado de limpieza y decora con interés cada nuevo Happy Meal o programa de cumpleaños.

- Durante horas de alto volumen de ventas, es responsable de ayudar a proporcionar un servicio más rápido.

- Es responsable de mantener un ambiente entretenimiento y alegría para los niños en

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

particular, mediante juegos y distribución de artículos de promoción.

- Se implica en un primer momento en la recepción de las quejas y reclamaciones, respetando las indicaciones e intentando llevar la situación hacia una solución positiva para el cliente y el restaurante.

- Procura una estancia agradable a los clientes estando pendiente de necesidades especiales (ayuda con la bandeja a personas mayores o mujeres con niños, proporciona sillas para bebé etc..).

- Colabora en la planificación y realización de las Encuestas de Opinión de clientes.

- Realiza una atención personalizada en las fiestas de cumpleaños, asegurando una excelente experiencia a los invitados.

- Ejecuta las actividades de Marketing Nacional y Local previstas para su restaurante, asegurándose la calidad de las mismas y el seguimiento de los resultados esperados.

- Es responsable de mantener al día el control de costes y resultados de las distintas promociones, así como estudios comparativos entre promociones.

- Es responsable de toda la clase de contactos externos para llevar a buen fin los proyectos y actividades, visitando centros educativos, comerciales empresas, etc, trabajado conjuntamente con el Gerente del restaurante.

- Es responsable del control y distribución de los artículos de promoción, tales como premios, artículos infantiles, cupones de promoción, que controlará mediante inventario y de acuerdo con las necesidades del restaurante.

- Es responsable de programar, coordinar, implantar y asistirá a las siguientes actividades: Tours para clientes, colegios, familias. Orange Bowl, Fiestas de cumpleaños, Concursos Actuaciones de Ronald McDonald's.

- Realiza los reportes de ventas, los inventarios de Happy Meal, material promocional y de cumpleaños, las proyecciones LSM y el Dossier LSM Anual.

- Mantiene una buena comunicación tanto con el Gerente del restaurante como con el/la coordinador/a LSM local transmitiendo la información necesaria en cada momento.

- Deberá informar ampliamente al personal de equipo y gerencia, sobre las promociones, tanto de ámbito local como las de todo el mercado (aquellas que afecten al restaurante).

- Se integra y colabora activamente con todo el personal del restaurante (por ejemplo, participa en las reuniones del equipo de gerencia o personal de equipo).

- Se comunica apropiadamente con otros empleados y gerentes de turno, respetando y poniendo en práctica las destrezas básicas de relaciones humanas (escuchar, decir ""por favor" y "gracias", tono de voz, etc.)

a.3. ENCARGADO DE ÁREA: *(equivalente a Camarero nivel 1.40)*

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

• *Gestión Operacional: CSL.*

- Asegurar el respeto de los procedimientos y controles de calidad tanto de las materias primas a la recepción del aprovisionamiento como en su almacenaje en el restaurante (rotación de producto, fechas de caducidad primaria y secundaria....

- Se asegura del respeto de las indicaciones de seguridad en el restaurante, tanto por él/ella como por las personas a su cargo en el área asignada, respetando los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales, establecidos para cada posición.

- Respetar y hacer respetar las indicación del Encargado de Turno en lo referente a la los procedimientos operacionales, posicionamiento de las personas o seguridad entre otras.

- Asegurarse de la satisfacción del cliente, estableciendo y transmitiendo a las personas bajo su responsabilidad la excelencia en la atención al cliente, en especial en el área de Salón y Frente.

• *Gestión Administrativa:*

- Controlar los albaranes en la recepción de los productos, comprobando la corrección del mismo y las condiciones de entrega del mismo.

- Se asegura y supervisa que se respeta el Protocolo de Seguridad de Control de Efectivo.

- Apoyar y colaborar con el Encargado de Turno en lo que sea necesario y solicitado.

• *Gestión de Personal:*

- Demuestra en el día a día los comportamientos de liderazgo y valores McDonald's en el trato con las empleados o gerencia del restaurante, dedicando el tiempo necesario a las relaciones interpersonales, que le permitan conocer las inquietudes y necesidades de cada persona.

- Participar activamente en la formación del personal de equipo bajo su responsabilidad, respetando las indicaciones y procedimientos del departamento de formación, compartiendo sus conocimientos y experiencias con los demás.

- Respetar y hace respetar las normas laborales vigentes, asegurándose de la aplicación de las mismas en su área de trabajo.

- Transmite al Encargado de Turno cualquier situación con el personal que requiera de una atención personalizada.

• *Varios:*

- Realizar aquellas posiciones del área asignada que sea necesarias en cada momento.

- Se asegura del correcto funcionamiento y estado de la maquinaria y equipamientos

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

respetando las indicaciones de mantenimiento corporativas.

b) *Grupo profesional dos, Personal de Gerencia:*

Este grupo estará formado por todos los empleados que realizan funciones gerenciales en el restaurante, con la responsabilidad entre otras de control del turno, de los equipo profesionales uno, de la atención al cliente y, de las distintas responsabilidades que en cada especialidad profesional se describen.

Dentro de este grupo podremos encontrar las siguientes especialidades profesionales:

b.1. Encargado de Turno
b.2. Segundo Asistente
b.3. Primer Asistente
b.4. Gerente del restaurante

b.1. ENCARGADO DE TURNO: *(equivalente a Segundo jefe de restaurante nivel 1.50).*

• *Gestión Operacional: CSL.*

- Asegurar el respeto de los procedimientos y controles de calidad tanto de las materias primas a la recepción del aprovisionamiento como en su almacenaje en el restaurante (rotación de producto, fechas de caducidad primaria y secundaria...).

- Utilizar las herramientas de gestión del turno puestas a su disposición (checklist del turno, Libro Manager, APPC,...) de manera que se asegure un alto nivel de Calidad, Rapidez en el Servicio y Limpieza durante el turno de trabajo asignado.

- Se asegura del respeto de las indicaciones de seguridad en el restaurante, tanto por él/ella como por las personas a su cargo durante el turno, respetando los procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales, establecidos para cada posición.

- Posiciona al personal puesto a su disposición en el turno, teniendo en cuenta la guía de posicionamiento y la estimación de ventas para el turno, asegurando en todo momento un servicio de calidad.

- Asegurarse de la satisfacción del cliente, siendo responsable de atender las incidencias o reclamaciones que puedan surgir durante su turno respetando las indicaciones de la compañía.

• *Gestión de Personas:*

- Respetar y hace respetar las normas laborales vigentes, supervisando los horarios de trabajo del personal bajo su responsabilidad, y asegurándose del cumplimiento de las normas de personal críticas: Uniformes, placa identificativa, rap sessions...

- Gestionar los eventos relacionados con el personal que puedan ocurrir durante su turno como: ausencias, bajas, altas, accidentes, según los procedimientos establecidos en la compañía.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- Demuestra en el día a día los comportamientos de liderazgo y valores McDonald's en el trato con las empleados o gerencia del restaurante, dedicando el tiempo necesario a las relaciones interpersonales, que le permitan conocer las inquietudes y necesidades de cada persona, compartiendo al mismo tiempos sus conocimientos, experiencias o ideas con los demás.

- Colabora con el resto de la gerencia del restaurante en la gestión global del personal, aportando de manera sincera y honesta su feedback del desempeño de los empleados con los que trabaja, al tiempo que proponiendo las acciones de formación más adecuadas para lograr la excelencia operacional en el personal del restaurante.

• *Gestión Administrativa:*

- Controlar los indicadores de gestión críticos durante su turno: coste de mano de obra, coste de comida, desperdicio, product-mix, GC's y ventas, asegurándose de una correcta atención al cliente respetando las indicaciones para el logro de un buen nivel de OSC's.

- Apoyar las promociones y las acciones de LSM en cada momento, asegurándose que el personal lo conoce.

- Optimización de los recursos puestos a su disposición, ya sea materias primas, personal, maquinaria buscando en todo momento asegurar unos altos niveles de CSL en el restaurante.

- Se asegura y supervisa que se respeta el Protocolo de Seguridad de Control de Efectivo.

• *Varios:*

- Realizar aquellas posiciones en el restaurante que sean necesarias en cada momento.

- Apoyar a la gerencia en lo que sea necesario en cada momento.

- Asegurar las labores de mantenimiento de la maquinaria, según el calendario de mantenimiento planificado, o gestionar con los proveedores las averías que surjan durante el turno.

b.2. SEGUNDO ASISTENTE: *(equivalente a segundo jefe de restaurante Nivel 1.50)*

• *Gestión Operacional: C.S.L.*

- Conseguir los estándares de Calidad de los productos, conseguir que el Servicio sea rápido, amigable y eficaz, y mantener el nivel de Limpieza, en todos sus turnos y sin necesidad de supervisión.

- Ajustar y actualizar las tablas de nivel del BIN y UHC, así como las tablas de abastecimiento 24.2 de las áreas.

- Cumplir, verificar y hacer seguimiento del programa de Control Interno y Auditoria de Calidad.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- Realiza los pedidos de camión, teniendo en cuenta el plan de ventas previsto y las provisiones del restaurante.

- Aplicar la guía de colocación de empleados en sus puestos _ Cumplimiento al 100% de los procedimientos de APPC.

- Ayuda a la implantación de nuevos productos que implican nuevos procedimientos operacionales.

• *Gestión del Negocio:*

- Completar los inventarios semanales y los informes estadísticos y de desviación.

- Registrar y preparar las facturas para que sean aprobadas y puedan realizar su pago.

- Ayudar a presupuestar y controlar los artículos asignados de la línea del P&L.

- Se asegura y supervisa que se respeta el Protocolo de Seguridad de Control de Efectivo.

- Seguir los procedimientos de seguridad y verificación del control de efectivo, depósitos bancarios y conteo de caja fuerte.

- Apoya de forma efectiva las promociones para aumentar el potencial de ventas.

• *Gestión de personal:*

- Entrevistar y seleccionar trabajadores y ayudar a entrenar a los empleados.

- Dar su opinión en las revisiones de desempeño de los empleados.

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

- Hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales durante los turnos.

- Demuestra y refuerza los comportamientos básicos de las personas (uniformes, cumplimiento de horarios,...) para aumentar el compromiso y su posición de líder.

- Puesta en marcha del plan de entrenamiento de empleados y seguimiento de las orientaciones.

- Satisfacción al cliente.

- Interactuar con los clientes obteniendo sus opiniones y los motivos de las mismas.

- Puesta en marcha de las acciones específicas enfocadas a la satisfacción total del cliente.

• *Gestión administrativa:*

- Archivar la documentación de los empleados.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- Mantener el control sobre los documentos referentes a la seguridad del restaurante.

- Recoger información e iniciar la reclamación al seguro cuando ocurran incidentes durante su turno.

b.3. PRIMER ASISTENTE: *(Equivalente a jefe de restaurante nivel 1.55)*

• *Gestión Operacional: C.S.L.*

- Asegurar en todo momento los niveles de Calidad, Servicio y Limpieza del restaurante sin necesidad de supervisión.

- Obtener feedback del cliente sobre el servicio y los motivos de su opinión.

- Iniciar acciones específicas para mejorar constantemente la satisfacción total del cliente.

- Realiza los pedidos de camión, teniendo en cuenta el plan de ventas previsto y las provisiones del restaurante.

- Seguimiento de los planes de acción realizados para mantener los estándares Cumplimiento al 100% de los procedimientos de APPC.

• *Gestión del Negocio:*

- Evaluar los resultados y los objetivos a corto y medio plazo, para su cumplimiento.

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

- Ejecutar las acciones designadas para el aumento de ventas.

- Ejecutar las acciones designadas para el control de costes.

- Proyectar la previsión de P&L inicial y ayudar en el control de cada una de las líneas. Junto con el gerente, ajustar los P&Ls mensuales y determinar oportunidades de mejora de resultados.

- Ejecutar el plan de contratación del restaurante.

- Supervisar la elaboración de los horarios semanales de los empleados.

- Apoya, dentro del restaurante, los planes de marketing para maximizar las ventas.

• *Gestión de personas:*

- Dirigir el entrenamiento de los empleados, marcando objetivos y realizando seguimiento.

- Participar en el programa de recursos humanos del restaurante.

- Ejecutar el plan de retención de empleados (sesiones de trabajo, calendario de actividades...)

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- Participar y conducir las reuniones con los empleados cuando el gerente esté ausente.

- Asistir al gerente en la elaboración de los horarios mensuales de gerencia.

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

- Entrenar a los encargados.

- Dar su opinión en la revisión de desempeño de empleados, encargados y segundo asistente.

- Ayudar al gerente al ofrecer feedback a los empleados en sus revisiones de rendimiento.

• *Gestión administrativa:*

- Mantener los archivos de personal (contratos, fichas entrenamiento...)

- Realizar los inventarios mensuales y los informes de variación.

- Mantenimiento administrativo de los datos introducidos en el sistema de SMS (actualización de recetas, recepción de albaranes, transferencias, precios...)

- Garantiza y supervisa que se respeta el Protocolo de Seguridad de Control de Efectivo.

b.4. GERENTE DE RESTAURANTE: *(Equivalente a Jefe de Restaurante nivel 1.55)*

• *Gestión de Personas:*

- Demostrar y reforzar las conductas de liderazgo y cumplir con los mínimos básicos necesarios (uniformes, rap sessions, etc) para de esta manera alcanzar el compromiso de los empleados.

- Ejecutar un plan, basado en la medición del compromiso de los empleados, para incrementar la lealtad de estos, la satisfacción y el orgullo con su experiencia en McDonald´s.

- Conocer, hacer cumplir y educar a los empleados y encargados en las políticas apropiadas de personal leyes laborales y seguridad.

- Reclutar, seleccionar y retener un número óptimo de personal, mantenerlo y dirigirlo, ya que son ellos quienes tienen que estar dedicados a la satisfacción del cliente.

- Liderar el progreso y entrenamiento de todos los empleados del restaurante.

- Supervisar y revisar el rendimiento de todos los empleados del restaurante, basado en la evaluación de objetivos y metas definidas de manera oportuna.

- Planear y conducir el liderazgo de las reuniones del grupo de gerencia.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

• *Gestión del Negocio:*

- Control de todas las líneas del P&L, ejemplo: coste de comida, mano de obra, PAC, etc.

- Administrar los beneficios y la nómina de los empleados, reportar a tiempo a los distintos departamentos de las oficinas regionales.

- Respetar y verificar que se cumplen los procedimientos relativos a la seguridad (manipulación del dinero de los depósitos o los contenidos de la caja fuerte).

- Garantiza y supervisa que se respeta el Protocolo de Seguridad de Control de Efectivo.

- Asegurarse de que todo el papeleo diario, inventarios semanales y demás reportes son complementados correctamente y entregados a tiempo.

• *Gestión Operacional:*

- Mantener altos estándares de calidad para productos crudos y acabados, rapidez y calidad del servicio, limpieza y sanitación.

- Medir la satisfacción de los clientes externos y ejecutar un plan para mejorar la satisfacción con su experiencia y lealtad para con McDonald´s, OSC's....

- Elaborar horarios de forma efectiva para incrementar ventas en todas las franjas horarias.

- Elaborar y ejecutar promociones locales y nacionales que ayuden a potenciar las ventas y las Gc's.

- Desarrollar y ejecutar planes de marketing local para maximizar y potenciar las ventas dentro de la comunidad.

- Implementar nuevos productos y procedimientos.

• *Seguridad e Higiene:*

- Hacer cumplir todos los requisitos y prácticas relativas a la seguridad en la comida y la sanitación.

- Asegurarse de que todos los procedimientos de seguridad en el trabajo se cumplen (depósitos, métodos de apertura y cierre de restaurante, etc)

- Mantenimiento del restaurante (equipo, instalaciones, etc).

CAPÍTULO VI: LICENCIAS, EXCEDENCIAS REDUCCIONES DE TRABAJO, EMBARAZO, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Art. 31. Licencias.

El/la trabajador/a, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho que se inscriba en el Registro creado al efecto.

B) Dos días en caso de nacimiento o adopción de hijo/a, Cuando por tal motivo el/a trabajador/a necesite desplazarse fuera de la provincia se dispondrá de cuatro días.

C) Dos días en caso de enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/a trabajador/a necesite desplazarse fuera de la provincia, dispondrá de cuatro días. Se podrán tomar los días de licencia mientras dure el hecho causante.

D) Dos días de permiso por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/a trabajador/a necesite desplazarse fuera de la provincia, dispondrá de cuatro días.

E) Un día por traslado de domicilio habitual.

F) En cada uno de los años de vigencia del Convenio, los trabajadores dispondrán de 16 horas laborables de descanso por asuntos propios, para los contratos a jornada completa, y siendo proporcional en los contratos a tiempo parcial.

G) Por matrimonio o pareja de hecho de un/a hijo/a, padre, o hermano/a del trabajador, un día si la boda se celebra en su lugar de residencia o en una localidad dentro de la provincia y dos días si se celebra fuera de los límites de la provincia.

H) Por asistencia a consulta médica, el tiempo indispensable con posterior justificación, debiendo de comunicarse con anticipación mínimo de 24 horas, al efecto de que la empresa pueda adaptar sus necesidades organizativas, anticipadamente, salvo que dicha atención medica tenga carácter de urgencia.

I) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

J) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo.

Este derecho se podrá sustituir por un descanso de 18 días consecutivos, mediante la acumulación del permiso de lactancia.

En caso contrario, se entenderá que opta por disfrutar el permiso de lactancia de forma fraccionada a razón de 1 hora diaria.

K) En caso de hospitalización de hijos menores de edad, los días que dure la hospitalización, siempre que se recuperen con posterioridad los días que excedan de la licencia establecida en el presente artículo. En caso de no existir la posibilidad de recuperar los días de exceso de licencia, este permiso se considerará no retribuido.

L) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

público y personal.

Para los apartados A y E será necesario un preaviso con quince días de antelación.

Art. 32. Excedencias.

Las excedencias se regirán por el presente artículo, y en lo no previsto en él, por el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones concordantes que le sean de aplicación.

Las excedencias pueden ser: Voluntarias, forzosas por cargo público o electivo sindical, por nacimiento, adopción o acogimiento, por cuidado de familiar y por pacto entre partes:

1. *Excedencia voluntaria:* Es aquella, que el/la trabajador/a tiene derecho a que se le conceda, sin más requisitos que acreditar una antigüedad en la empresa de un año.

Su duración será como mínimo de 4 meses, pudiendo el trabajador pedir dos prórrogas de la misma, siempre que el cómputo total de lo solicitado no exceda de los 5 años.

Concluida esta excedencia, deberán pasar 4 años para generar derecho a solicitar otra.

Deberá solicitarse por escrito, con una antelación mínima de 15 días, viniendo obligado el empresario a concederla, también por escrito en el plazo de 15 días desde la recepción de la solicitud.

Al finalizar el primer período de excedencia, el trabajador, previa solicitud con una antelación mínima de 30 días a la fecha de finalización de la excedencia, tendrá derecho preferente a reincorporarse en una vacante igual o similar a la que tenía. De no haberla, mantendrá esta expectativa de derecho, hasta que se produzca.

Si el trabajador optara voluntariamente por incorporarse en una categoría inferior a la suya, teniendo la cualificación para ello, en este caso tendrá las funciones, retribuciones y demás temas de esta categoría inferior.

Tendrá preferencia a cubrir la primera vacante que se produzca en su categoría original durante un año desde su reincorporación a la empresa.

Esta excedencia no computará a efectos de antigüedad.

Si en algún momento quedara constancia de que el trabajador o la trabajadora, utiliza dicha excedencia para hacer la competencia en otra empresa del mismo sector de actividad económica, será sancionable conforme al régimen disciplinario.

2. *Excedencia por nacimiento, adopción o acogimiento:* Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, atendiendo a las necesidades organizativas de la misma, pudiendo en este caso negarse a su condición justificando debidamente las necesidades indicadas.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando, siendo igualmente de ponderación por parte de la empresa atendiendo a las necesidades productivas.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. *Excedencia forzosa por cargo público:* Para tener derecho a esta excedencia, es necesario que el trabajador acceda a un cargo público, ya sea por designación, ya sea por elección, que lleve aparejado el desempeño de una actividad política.

La duración de esta excedencia será igual al tiempo en que el trabajador desempeñe dicho cargo, incluido el que esté en funciones, en espera de la toma de posesión, por quién corresponda, tras el proceso electoral.

Durante el tiempo que dure esta excedencia, el trabajador seguirá devengando antigüedad y tendrá derecho, a la finalización de la misma, a ocupar el puesto que venía desempeñando. El empresario viene obligado a reservárselo, pudiendo cubrir la vacante durante la excedencia con un contrato temporal de interinidad.

Si se hubiera procedido a amortizar el puesto por causa justa, el empresario deberá asignarle, dentro de los límites de la movilidad funcional, un puesto similar, sin menoscabo de los derechos profesionales y económicos.

La presente excedencia computará a efectos de antigüedad del trabajador, que permanecerá en situación asimilada al alta frente a la Seguridad Social.

4. *Excedencia forzosa por cargo electivo sindical:* El trabajador que acceda a un puesto sindical, de carácter electivo, de ámbito provincial o superior, mientras se mantenga en el desempeño de dicho puesto, tendrá derecho a que se le reconozca por la empresa, la situación de excedencia, que durará el tiempo que dure el cargo sindical.

Terminada la excedencia, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en los mismos términos que en la excedencia por cargo público.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

5. *Excedencia por pacto entre partes:* Las partes, podrán establecer, bien con carácter colectivo en la empresa, bien a título individual, otros tipos de excedencias en las condiciones que libremente acuerden.

6. *Excedencias especiales:*
a. *En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando huérfano un hijo menor de 18 años a su cargo:* dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida con reserva del puesto de trabajo.

Esta excedencia deberá ser justificada y tendrá una duración máxima de 12 meses, contados a partir de la finalización de la licencia retribuida, según proceda, del fallecimiento y deberá ser solicitada al empresario por el beneficiario/a mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática.

b. *Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica:* El plazo mínimo de excedencia en este supuesto es de un año, pudiendo prorrogarse otro año más, no obstante, lo cual, el trabajador o trabajadora cuando cesen las causas que motivaron la excedencia deberá comunicar por escrito a la empresa su reincorporación al puesto de trabajo, computándose el período de excedencia a efectos de antigüedad laboral en los supuestos expresamente contemplados en la ley.

Si fuese superado en tiempo de tratamiento aun sin superación del término de excedencia y dado la real causa de la misma, el trabajador, perderá todo tipo de reserva a su puesto de trabajo.

Estas situaciones de excedencia, no se computarán a efectos de antigüedad quedando el contrato suspendido a todos los efectos.

7. *Reincorporación tras la excedencia:* Como regla común a todas las excedencias, los trabajadores, deberán solicitar de forma expresa, su reincorporación al trabajo con una antelación mínima de un mes anterior a la terminación de la misma, vencido el mismo, se entenderá que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo.

Art. 33. Trabajadores/as con hijos menores.

Se procurará en la medida de lo posible y siempre y cuando no se vea afectada la producción y organización empresarial, que los trabajadores/as que tengan a su cuidado la educación de hijos/as con edad inferior a cinco años, tengan el turno de trabajo adaptado a los horarios de la guardería o colegio, previa justificación tanto del mismo como de la necesidad individual de su atención.

Art. 34. Reducción de jornada.

1.-*Por cuidado de un menor afectado por enfermedad grave:* El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma Andaluza y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

2.-*Por violencia de género:* Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, podrán hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario. La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación, se hará de mutuo acuerdo con el empresario y siempre y cuando las posibilidades organizativas y productivas, así lo permitan.

El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Art. 35. Reducción de jornada por cuidado de hijo menor.

Se reconoce por la empresa, el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral del trabajador, comprometiéndose en lo posible a facilitar el mismo.

De igual forma se reconoce por las pates que el ejercicio de tal derechos, se debe practicar e instar conforme a las exigencias derivadas del principio de buena fe, así como que su ejercicio será abusivo o contrario a tales exigencias cuando dadas las circunstancias que concurran en cada caso, se produzca un grave perjuicio para la subsistencia de la empresa o afecte gravemente la producción y organización de la misma, o exista la posibilidad de satisfacer el derecho del trabajador en otro horario compatible con el proceso productivo de la empresa, incluso con rebaja de su categoría o adaptación del mismo a otro grupo profesional acorde a sus exigencias.

A los efectos de la postulación y concesión de los derechos inherentes a la conciliación de la vida familiar, ya sea de reducción de jornada o adaptación de la misma, al encontrarnos en empresa con turnos rotativos, el derecho a disfrutar de los mismos, se verá supeditado a las siguientes circunstancias, que, en caso de solicitud del trabajador debidamente motivada, serán ponderados por parte de la empresa, debiendo los mismos ser tenidos en cuenta por el/la trabajador/a, al momento de plantear su solicitud:

a.-Que no existan más de un trabajador disfrutando el mismo y la reducción de jornada que a otro se concediese, comportase un manifiesto quebranto del sistema organizativo, económico y productivo de la empresa.

b.-Se considerará que existe tal quebranto, cuando la reducción de jornada y elección en la misma, afecte a turnos rotativos de trabajo, impidiendo la presencia de operarios del número previsto y necesario de operarios del mismo grupo profesional en los mismos.

c.-No podrá el trabajador o la trabajadora, alternar el régimen de disposición a turnos, por quedar vinculada la concreción del horario a la existencia de una reducción de jornada, sin que se pueda modificar unilateralmente el sistema de trabajo a turnos.

A los efectos de pretender la reducción de jornada, se establece el siguiente procedimiento:

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

a.-El trabajador/a, deberá solicitar la reducción de la jornada, y en su caso la adaptación, en caso de cumplirse los requisitos dispuestos en el E.T., especificando los motivos que aparejan la misma, tanto por razón de la persona que origina la necesidad de atención, como por razón de la inexistencia de otro cuidador, que, al margen del operario puede hacerse cargo del mismo.

b.-En caso de existir, uno o más trabajadores, que, perteneciendo o no a su mismo grupo, se encontrasen disfrutando de la reducción de jornada, podrá la empresa denegar la misma, justificando el quebranto que su concreción comportarían.

Será causa suficiente al efecto de denegar la reducción de jornada y/o en su caso concreción horaria, la necesidad de la empresa de contratar otro trabajador que cubra al solicitante, así como el perjuicio al resto de los trabajadores o que el horario que pretenda el trabajador ausentarse sea el de más afluencia a la empresa.

c.-No obstante, la empresa y a los efectos de permitir y fomentar la conciliación familiar, podrá, amén de realizar proposición de reducción de jornada alternativa, afectando al trabajador/a un determinado turno, o reduciendo los términos de permanencia en los mismos, también podrá proponer la reducción de su categoría, con la consiguiente rebaja de salario.

En caso de que el solicitante de la reducción de jornada sea solicitada por personal correspondiente al “Grupo 2”, se establecen las siguientes reglas especiales dada la importancia de su permanencia y asistencia en los “turnos” de trabajo establecidos:

A.-La solicitud de reducción horaria, deberá circunscribirse a la minoración de la prestación de servicios, en cada uno de los turnos asignados.

B.-No será posible, instar la determinación de turno, que afecte a los que el operario haya de desempeñar en sábados y domingos, facultándosele al efecto a reducir la jornada en cada uno de los turnos, incluidos los días meritados, en la proporción que corresponda.

C.-La empresa a la vista de las circunstancias especiales que implica el desarrollo de tal puesto, podrá denegar la solicitud, realizar oferta atendiendo a las necesidades que estime convenientes, u ofertar al trabajador durante el tiempo que dure la excedencia, la adscripción a inferior categoría profesional, con la correspondiente minoración d remuneración que corresponda, durante el tiempo en el que se solicite la reducción de jornada o adaptación de la misma.

En caso de que la empresa proponga a reducción de categoría profesional, exponiendo las razones que impidiesen el derecho solicitado, conforme a lo dispuesto anteriormente, el trabajador deberá manifestar por escrito su conformidad.

Art. 36. Cierre temporal.

En el caso de que se produzcan reformas en los establecimientos de la empresa, que hagan necesarios el cierre temporal al público, la empresa optará entre suspender los contratos de trabajo de los empleados o dar vacaciones.

Art. 37. Igualdad y acoso laboral.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Los firmantes del presente Convenio, con remisión expresa a la legislación vigente, se comprometen:

1. A desarrollar y garantizar la Igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición.

2. A detectar las distintas formas de discriminación o desigualdad, formulando y desarrollando el correspondiente Plan de Igualdad para todo el sector.

3. En aras del principio fundamental de igualdad de trato, a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso.

CAPÍTULO VII: MEJORAS SOCIALES

Art. 38. Incapacidad Temporal.

1. En la incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada por los servicios médicos pertinentes, la empresa complementarán, a su cargo, y desde el primer día de la baja la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la IT que abona la entidad gestora o en su caso la mutua, y el 100% del importe salarial que hubiera correspondido cobrar al trabajador de haber estado en activo.

El citado complemento va referido tanto al salario base, como a los demás complementos o pluses salariales establecidos en el presente convenio, excepto el plus de transporte.

2. Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, debidamente justificadas:

a. La empresa vendrán obligadas, a satisfacer al trabajador que lleve como mínimo un 1 mes de servicio en la empresa y durante un periodo máximo de 12 meses, en la primera baja por enfermedad común o accidente no laboral, dentro de un periodo de un año, siempre que no sea sustituido por un trabajador interino, el complemento necesario para que computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de Incapacidad Temporal, alcance el 100% del salario base de este Convenio.

b. La sustitución deberá realizarse obligatoriamente con estos tres requisitos:

1.-Mediante un contrato de interinidad, en las mismas condiciones de jornada y puesto de trabajo, que el trabajador sustituido.

2.-Se dará comunicación, al trabajador que se sustituya por baja, así como a la representación social de los trabajadores si la hubiera.

3.-El contrato de interinidad no podrá formalizarse con un trabajador que este dado de alta en la plantilla de la empresa en el momento de la baja.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

c. A partir de la segunda baja, dentro de un año, no se producirá ningún tipo de complemento empresarial durante dichos procesos de baja, percibiendo los trabajadores, durante los días que duren aquellos, únicamente el importe correspondiente a la prestación que abona la entidad gestora o en su caso la mutua.

Art. 39. Seguro de accidentes.

La empresa vendrá obligada a abonar a sus trabajadores/as las siguientes cantidades, cuando como consecuencia de un accidente de trabajo, sea declarado por la Autoridad Administrativa o sentencia firme de la Jurisdicción laboral con alguno de los grados de invalidez que más adelante se señalan:

• Invalidez total: 10.416,67€
• Invalidez absoluta: 15.025€
• Gran invalidez: 30.050€

Igualmente la empresa abonará a sus derecho habientes la cantidad de 24.040,48€ en el supuesto de muerte.

A tales efectos la empresa podrá contratar la cobertura de este riesgo con una compañía aseguradora.

CAPÍTULO VIII: SALUD LABORAL

Art. 40. Protección y vigilancia de la salud.

1. *Reconocimiento médico.*

Todos los trabajadores del sector tienen derecho a un reconocimiento médico anual, voluntario, con cargo a la empresa, adecuado para prevenir y comprobar su estado de salud, siempre y cuando los trabajadores/as no estén a efectos a riesgos específicos, en cuyo caso tal reconocimiento será obligatorio.

Los resultados del reconocimiento serán comunicados al trabajador por escrito.

El tiempo empleado en su práctica será a cargo de la jornada laboral y no podrá suponer gasto alguno para el empleado por desplazamiento.

El trabajador está obligado especialmente a comunicar a la empresa cualquier incidencia que pueda suponer el padecer una enfermedad de transmisión alimentaria o que esté afectada entre otras patologías, de infecciones cutáneas o diarrea, que puedan causar la contaminación directa o indirecta de los alimentos con microorganismos patógenos, para lo cual, deberá informar sobre la enfermedad o sus síntomas al responsable del establecimiento, con la finalidad de valorar conjuntamente la necesidad de someterse a examen médico y, en caso necesario, su exclusión de la manipulación de productos alimenticios.

2. *Protección de trabajadores especialmente sensibles.*

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Art. 41. Ropa de trabajo.

La empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados/as, o, en caso contrario a su compensación económica.

Se entregarán tres prendas de trabajo que como norma general al personal de gerencia y a los trabajadores a jornada completa, y tendrá una duración de un año.

En el caso de que aun no habiendo llegado el momento de su reposición se produzca un manifiesto deterioro, se procederá a sustituirlas por las necesarias, igualmente, si llegado el momento de su entrega, por la calidad de la prenda, ésta se mantuviera en condiciones de uso, no se sustituirá hasta que se produzca su deterioro.

La ropa de trabajo, solo podrá ser usada en el centro de trabajo, por evidentes razones de seguridad alimentaria e higiene.

Art. 42. Vestuario. Normas de higiene por seguridad alimentaria.

A.-*Vestuario.*

• *Personal de equipo:* La empresa proporcionará al personal dos uniformes en el momento del inicio de la relación laboral, compuestos de polo, pantalón y gorro/bandana, o el que se fije en cada momento, utilizándolos únicamente durante la jornada laboral y en el centro de trabajo, por razones de higiene y contaminación.

• *Personal de gerencia:* Tendrá tres uniformes compuestos por camisa, pantalón, chaqueta o jersey que en cada momento designe la empresa, utilizándolos únicamente durante la jornada laboral y en el centro de trabajo, por razones de higiene y contaminación.

• Las prendas entregadas, deberán devolverse en su integridad a la empresa, a la finalización de su contrato, así como en caso de interrupción temporal del mismo por existencia de excedencia debidamente reconocida.

B.-*Normas de higiene por seguridad alimentaria.*

Dado el tratamiento de productos alimentarios, el personal de la empresa, deberá comparecer en la misma al efecto de la prestación de sus servicios:

1. Debidamente aseado, exigiéndose a los varones la comparecencia con el debido afeitado, sin permitirse por razones elementales a los mismos el uso de barba o bigote, así como el personal que posea cabello largo deberá comparecer con el pelo recogido.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

2. Sin uso de pirceing, pendientes o cualquier adorno, que se encuentre en lugares que no estén debidamente cubiertos por la vestimenta.

Art. 43.-Delegados de prevención.

Son los delegados/as de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley, que regula los derechos de participación y de representación.

En la empresa de hasta treinta trabajadores/as el/a Delegado/a de prevención será el/a Delegado/a de personal. En cuanto al número de Delegados de prevención, su designación se realizará de acuerdo con la escala establecida en la Ley 31/1995.
Mediante acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse de que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados.

Se procederá a la elección de los delegados para todo el sector, los cuales dispondrán de un crédito de treinta horas sindicales para poder realizar todas las funciones propias referentes a la materia de Prevención de Riesgos Laborales y a trabajar de forma coordinada con todos los delegados de Prevención de todas la empresa que componen el sector.

Si el/a Delegado/a de Prevención coincidiera en la misma empresa con un/a miembro de una comisión ejecutiva con derecho al disfrute de las sesenta horas que se recogen en este convenio perderá el derecho a las treinta horas recogidas en el párrafo anterior.

CAPÍTULO IX: REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL

Art. 44. Derechos de representación colectiva.

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

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

Art. 45. Ausencias del trabajo por funciones de representación del personal.

Cada uno de los miembros del comité de empresa o delegado de personal, como representantes legales de los trabajadores, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

a) En empresa o centro de trabajo de hasta 50 trabajadores, 20 horas.
b) De 51 a 100 trabajadores, 25 horas.
c) Más de 100 trabajadores 30 horas.

Sin rebasar el tope anteriormente establecido, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a congresos, asambleas y cursos de formación, organizadas por sus sindicatos, mediando siempre preaviso y posterior justificación.

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

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

En la comunicación de preaviso deberá figurar la motivación que justifique la ausencia.

Art. 46. Acumulación de horas de representación del personal.

El tiempo de ausencia contemplado en el artículo anterior podrá ser acumulado semestralmente entre uno o varios de los distintos miembros del comité de empresa o delegados de personal. No será acumulable el tiempo del comité de los representantes legales que tengan la condición de trabajadores fijos discontinuos, cuando su contrato laboral esté interrumpido.

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

Art. 47. Delegado sindical.

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

a) Más de 50 trabajadores y una afiliación superior al 30 por 100 de la plantilla.
b) Más de 75 trabajadores y una afiliación superior al 25 por 100.
c) Más de 100 trabajadores y una afiliación superior al 20 por 100.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representando mediante titularidad personal en cualquier centro de trabajo, deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos que procedan.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa, incluida la acumulación del crédito horario regulado en el artículo 45 del presente Convenio.

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

Art. 48. Acción sindical.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo noveno de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, quienes ostenten cargos electivos en el ámbito autonómico o estatal, en las organizaciones

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

sindicales más representativas, tendrán derecho a:

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

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

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

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

Art. 49. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos legalmente constituidos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de cuota, así como el número de cuenta corriente o de ahorro y entidad a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones de forma indefinida, salvo indicación en contrario. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiere.

CAPÍTULO X: REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 50. Régimen de faltas y sanciones.

Se estará íntegramente a lo dispuesto en el ALEH vigente.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO I: TABLAS SALARIALES UBEDA RESTAURACION, S.L.

a	NIVEL RETRIBUTIVO	GRUPO PROFESIONAL UNO	AÑO 2018 SALARIO BASE MES	P.P.PAGA EXTRA	AÑO 2019 SALARIO BASE MES	P.P.PAGA EXTRA
a.1	1,35	Personal de equipo / Ayte. Camarero	996,77	166,13	1016,71	169,45
a.2	1,40	Azafata/o / Camarero	1056,07	176,01	1077,19	179,53
a.4	1,40	Encargado de Area / Camarero	1056,07	176,01	1077,19	179,53
b		**GRUPO PROFESIONAL DOS**	**AÑO 2018 SALARIO BASE MES**	**P.P.PAGA EXTRA**	**AÑO 2019 SALARIO BASE MES**	**P.P.PAGA EXTRA**
b.1	1,50	Encargado de Turno / 2º Jefe Restaurante	1182,80	197,13	1206,46	201,08
b.2	1,50	Segundo asistente / 2º Jefe Restaurante	1182,80	197,13	1206,46	201,08
b.3	1,55	Primer asistente / Jefe Restaurante	1233,95	205,66	1258,63	209,77
b.4	1,55	Gerente de restaurante / Jefe Restaurante	1234,95	205,83	1259,65	209,94
OTROS CONCEPTOS						
COMPLEMENTO		**AÑO 2018 Y 2019**	**No incluido en las retribuciones**			
Plus de transporte		5,00	Por cada día de asistencia efectiva al trabajo se cobrará un Plus de transporte de 5,00 €			
Plus absentismo		21,00 (2018) / 22,00 (2019)	Cuando no exista ausencia total o parcial en jornada laboral alguna en el mes de referencia.			

Jaén, a 13 de Junio de 2018.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.

cve: BOP-2018-2657
Verificable en https://bop.dipujaen.es