

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 5** *RESOLUCIÓN de 25 de octubre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “McDonald’s Sistemas de España Inc., Sucursal en España” (código número 28008072011993).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “McDonald’s Sistemas de España Inc., Sucursal en España”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 20 de julio de 2012, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 25 de octubre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## TITULO PRIMERO

## DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1. Ámbito Funcional y personal.**

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

**ARTÍCULO 2. Ámbito Territorial.**

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

**ARTÍCULO 3. Vigencia y duración.**

El texto normativo del presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2011, hasta el 31 de diciembre de 2013, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, el domicilio se consigna en la Calle Somera, número 5, Edificio Margarita, Urb. La Florida de Madrid, o en su defecto en el domicilio social existente en cada momento de la empresa McDonald's Sistemas de España, Inc. Sucursal en España, o la que se subrogue legalmente en sus derechos y obligaciones laborales a efectos de notificaciones de todas las partes de este Convenio, realizada mediante telegrama a la otra con un plazo de anticipación de dos meses a la fecha de su vencimiento, en el que indique dar por vencido éste, el presente Convenio se prorrogará tácitamente en cuanto al texto normativo, si ninguna de las partes denuncia el mismo.

Las tablas salariales vigentes durante el periodo 1 de enero 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011, del 1 de enero 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012 y, del 1 de enero 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013, son las que se incluyen en el Anexo II de este Convenio.

**ARTÍCULO 4. Absorción y Compensación.**

Absolutamente todas las condiciones económicas establecidas en este convenio consideradas en su conjunto, y en cómputo anual desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase, naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor.

Todo ello sin perjuicio de los complementos personales, a los que se alude en otros artículos.

**ARTÍCULO 5. Vinculación a la totalidad.**

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

**ARTÍCULO 6. Partes firmantes.**

Son partes firmantes de este Convenio, la totalidad de los representantes legales de los empleados de los Restaurantes de la Comunidad de Madrid, y la empresa McDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA, INC. SUCURSAL EN ESPAÑA.

## TITULO SEGUNDO

## CONTRATACIÓN

**ARTÍCULO 7. Disposiciones generales.**

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

Igualmente la empresa promocionará a jóvenes estudiantes, mediante la contratación a tiempo parcial de éstos, con la mayor flexibilidad posible, para permitirles compaginar la jornada de traba-

jo con sus estudios, por lo que se intentará en todo momento que la jornada semanal tenga carácter rotativo y flexible, tanto en lo que se refiere a su duración, como a su horario, que siempre será visado por los representantes de los empleados, siendo la retribución de los empleados proporcional a sus horas de trabajo conforme a las tablas salariales de este convenio.

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

#### **ARTÍCULO 8. Forma.**

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

#### **ARTÍCULO 9. Modalidades de Contratación.**

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

#### **ARTÍCULO 10. Contrato de Acceso.**

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, el contrato de acceso resultará habitualmente el medio por el cual el empleado llega a un puesto de trabajo en la misma, todo ello sin perder de vista que la finalidad del contrato de acceso consiste en suministrar al nuevo empleado aquellos conocimientos teóricos y prácticos que le permitan desarrollar plenamente un trabajo productivo dominando perfectamente todas y cada una de las técnicas que son necesarias para el desarrollo de las funciones encomendadas a la categoría para la que acceda.

Debido a lo anterior, no existirá ningún límite de edad para la formalización del contrato de acceso. La duración máxima del contrato de acceso, será de tres meses para el personal de equipo. A la finalización de dicho periodo el nuevo empleado será evaluado a través de diversas pruebas en las que se acredite los conocimientos y suficiencia adquiridos, entregándole en su caso, el correspondiente certificado. La realización de estas pruebas y la emisión del correspondiente certificado, serán potestad exclusiva de la organización de la empresa. todo ello en relación con el anexo I, relativo a las categorías de aprendiz (Personal de equipo menos de 3 meses ) y personal de equipo.

Se procurará, en todo caso, que estos certificados, así como otros que pueda emitir la empresa en diversos niveles de capacitación del personal, sean reconocidos por los organismos oficiales competentes.

#### **ARTÍCULO 11. Contrato a Tiempo Parcial.**

El contrato a tiempo parcial viene a constituir el contrato típico de la actividad de la empresa, ya que permite a la misma atender a las necesidades derivadas de su actividad a las horas impuestas por los clientes como de mayor o menor venta de una parte, y de otra permite a los jóvenes estudiantes incorporarse al mundo laboral sin dejar par ello de atender a sus estudios. En todo caso se procurará que en cada uno de los Restaurantes los horarios sean distribuidos equitativamente entre el personal de equipo.

Los contratos a tiempo parcial establecerán una jornada anual con carácter rotativo y flexible, pudiendo variar semanalmente la jornada laboral en los límites establecidos legalmente, siempre y cuando los horarios se confeccionen con un mínimo de antelación de 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 visado por algún miembro del Comité de empresa o representante 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.

#### **ARTÍCULO 12. Contratos eventuales a tiempo parcial y por circunstancias de la producción.**

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

Si el en Convenio Colectivo del sector, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estableciese una duración supe-

rior de estos contratos o del periodo dentro del cual pueden realizarse, la empresa podrá acomodarse a estos periodos de forma directa y sin necesidad de trámite alguno.

#### **ARTÍCULO 13. Contratos de duración determinada**

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

En el supuesto de que el empleado continuase prestando sus servicios después de finalizada la obra o servicios determinados, adquirirá la condición de trabajador fijo de la empresa.

#### **ARTÍCULO 14. Contratos de Formación y en Prácticas**

Dada la actividad de la empresa y la inexistencia en la actualidad de actividades similares dentro del mundo laboral, la empresa podrá formalizar contratos de formación y en prácticas, en las condiciones legalmente establecidas para ello, y sin ningún tipo de limitación respecto a su número.

Una vez conseguido el reconocimiento oficial de los títulos de la empresa, los mismos serán igualmente reconocidos a efectos de los contratos en prácticas, una vez superado el periodo de formación. Igual tratamiento tendrán los títulos expedidos por el sistema McDonald's en otros países, los cuales serán admitidos como propios por McDonald's Sistemas de España.

#### **ARTÍCULO 15. Modificaciones contractuales por causas diversas.**

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

#### **ARTÍCULO 16. Trabajadores minusválidos.**

La empresa procurará, en la medida de sus posibilidades, y dentro de los límites que le permite la legislación, la integración de empleados minusválidos, en el mundo laboral. Se procurará adecuar las funciones, a realizar por estos empleados, a los distintos tipos de minusvalía existentes. Estos contratos podrán ser de jornada completa o a tiempo parcial.

#### **ARTÍCULO 17. Ceses voluntarios. Plazos y preavisos.**

Los plazos de preaviso para todos los empleados serán de quince días, excepto en los supuestos de la gerencia de los Restaurantes, que serán de treinta días. El incumplimiento de estos plazos dará lugar a la deducción en el finiquito de las partes proporcionales de pagas extraordinarias, si el empleado tuviese un contrato de jornada completa, o bien de cantidad similar si fuese de jornada parcial.

#### **ARTÍCULO 18. Periodo de Prueba.**

La duración del periodo de prueba será, como máximo, de tres meses para el personal de gerencia y de dos meses para los demás trabajadores.

#### **ARTÍCULO 19. Incapacidad sobrevenida**

En los supuestos en que, tras haber superado el reconocimiento médico inicial, se detectase en alguno de los reconocimientos periódicos anuales, o bien en cualquier momento de la duración del contrato, una incapacidad médica física o psíquica sobrevenida, que impida que el empleado pueda continuar desarrollando normalmente las funciones propias de la actividad para la que fue contratado, se realizará un doble control médico: por una parte por el especialista que designe la empresa, y por otra, caso de no estar de acuerdo, por otro que designe el empleado. En el supuesto de que los dictámenes fueran contradictorios, la comisión paritaria de vigilancia del convenio designará un tercer médico arbitral, cuyo dictamen, tras examinar los otros dos tendrá carácter dirigente y deberá ser aceptado por ambas partes. En todo caso, aparte de cualquier otra causa de tipo médico, tendrán carácter de incapacidad sobrevenida, las enfermedades infecto-contagiosas susceptibles de ser transmitidas a clientes o compañeros de trabajo, y alergias a componentes de materiales o productos que se utilicen normalmente en la actividad de la empresa.

En los supuestos de incapacidad sobrevenida, la empresa pondrá a disposición del empleado una indemnización por año de servicio trabajado equivalente a la que en cada momento sea fijada por el gobierno o la legislación para el despido improcedente, quedando resuelto el contrato automáticamente.

**ARTÍCULO 20. Cierre temporal por reforma.**

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, dar vacaciones ó trasladar a los empleados a otros centros de trabajo, durante el tiempo que duren las obras o reformas.

**ARTÍCULO 21. Cambio de titularidad de la empresa.**

- a) Venta o cesión por actos intervivos de un establecimiento propiedad de “McDonald´s Sistemas de España, Inc.”: En estos casos, el presente convenio dejará de ser de aplicación a dicho establecimiento, siendo sustituido por el convenio del adquirente, o por la legislación general de hostelería aplicable en el sector.
- b) No obstante lo anterior, el adquirente deberá respetar como condiciones más beneficiosas, y a título personal aquellas que tuvieran los empleados que le fuesen transferidos, y a los que venía siendo de aplicación este convenio. El adquirente se subrogará en todos los derechos y obligaciones contractuales en el lugar de “McDonald´s Sistemas de España, Inc.”. Esta subrogación es obligatoria para el empleado.
- c) Compra por parte de “McDonald´s Sistemas de España, Inc.”: En los supuestos de que “McDonald´s Sistemas de España, Inc.” adquiriera algún restaurante ya existente procedente de alguna franquicia dentro del ámbito de aplicación territorial de este convenio, se procederá de la misma forma que en el caso anterior, si bien será de aplicación el presente convenio.
- d) Situación provisional: En los supuestos en que “McDonald´s Sistemas de España, Inc.” abriese un nuevo restaurante o adquiriese otro ya existente de un franquiciado, pero con la intención de cederlo a un tercero, se aplicará el presente convenio durante el tiempo en que el restaurante fuese gerenciado por “McDonald´s Sistemas de España, Inc.”. No obstante lo anterior, si el restaurante permaneciese en la compañía durante un periodo inferior a seis meses en el supuesto de nueva apertura, o de un año en el supuesto de adquisición, los empleados que presten sus servicios en el mismo, y que fuesen subrogados posteriormente por un tercer franquiciado, no consolidarán el derecho a que el presente Convenio le sea aplicado por el nuevo franquiciado, sino que una vez producida la subrogación por el mismo, será de aplicación el Convenio del adquirente o la Legislación General de Hostelería. En todos los supuestos anteriores se dará información previa con una antelación mínima de quince días a los representantes legales de los empleados

**ARTÍCULO 22. Pluriempleo.**

En todos los casos de pluriempleo, el empleado viene obligado a dar conocimiento del mismo a McDonald´s Sistemas de España, con anterioridad a la fecha de su incorporación al otro puesto de trabajo. En dicha comunicación hará constar nombre, domicilio, actividad de la empresa y número de inscripción en la Seguridad Social.

Se prohíbe total y completamente el pluriempleo para quienes tengan contratos de jornada completa en McDonald´s Sistemas de España, sea en el Sector de Hostelería o en otro cualquiera.

Igualmente, McDonald´s Sistemas de España se compromete a no contratar a cualquier persona que tenga jornada completa en el Sector de Hostelería o en cualquier otro sector.

El incumplimiento de las anteriores obligaciones por parte del empleado, se considerará como causa suficiente para el despido justificado del mismo.

## TITULO TERCERO

## JORNADA

**ARTÍCULO 23. Definición de la jornada.**

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

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

- Jornadas inferiores a 5 horas : ningún descanso retribuido.
- Jornada de 5 y 6 horas diarias : 20 minutos de descanso retribuido.
- Jornada de 7 y 8 horas diarias : 30 minutos de descanso retribuido

La asistencia a reuniones de trabajo y reuniones de empleados convocadas por la empresa, se entenderán como tiempo de trabajo efectivo, siendo retribuidas como horas ordinarias, por lo que la asistencia a las mismas es OBLIGATORIA, excepto en los supuestos legales de no haber trans-

currido 12 horas desde el final de la jornada precedente o tratarse de hora extraordinaria, en cuyo caso seguirá el tratamiento de la misma.

El tiempo empleado para desplazamientos, por y para reconocimientos médicos, será retribuido con un máximo de una hora.

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

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

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

#### ARTÍCULO 24. Clases de Jornadas.

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

- Jornada diaria:  
Esta jornada no podrá en ningún caso exceder de ocho horas diarias en jornada ordinaria.
- Jornada semanal:  
Es de 40 horas para el personal a tiempo completo, en cómputo anual. La del personal contratado a tiempo parcial se indica en su contrato de trabajo.
- Jornada anual :  
La jornada anual es de 1800 horas de trabajo efectivo, a efectos de cálculos retributivos, la jornada queda fijada en 2085 horas año.
- Jornada partida:  
La jornada partida podrá dividirse en dos periodos, de acuerdo con los criterios abajo señalados siempre y cuando exista un acuerdo escrito entre el trabajador y la empresa. En cualquier momento el trabajador con un preaviso escrito de 15 días podrá renunciar a este acuerdo
- Criterios
- Cada fracción de horario no podrá exceder de cinco horas ni ser inferior a tres horas.
- La interrupción entre dos periodos deberá ser como mínimo de una hora y como máximo de dos horas, dejándose al criterio organizativo de cada Gerente del Restaurante, quien lo comunicará obligatoriamente a los empleados con una antelación mínima de siete días, al establecer los horarios dando conocimiento de ello a los representantes legales de los trabajadores.
- Horas complementarias:
  - a) Solamente se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
  - b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.
  - c) El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.
  - d) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de cinco días. Para lo cual se considerará válido la inclusión de las mismas en el calendario fijado para la distribución semanal de la jornada irregular (art.28 ).
  - e) La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los art.34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 25. Comienzo y Final de Jornada.

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

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo 12 horas.

#### ARTÍCULO 26. Jornadas especiales.

Son aquellas en las que por las causas que a continuación se expresan, el número diario de horas supera al establecido en las jornadas diarias o semanales reguladas en los artículos precedentes. Fundamentalmente las jornadas especiales se darán durante los inventarios mensuales.

Como norma general este tipo de jornadas especiales se compensarán mediante el disfrute de días adicionales de vacaciones, días de descanso, o de puentes, tanto en los supuestos en los que

haya habido que realizar el trabajo ampliando la jornada diaria, o bien trabajando en los días de descanso semanal establecidos. No obstante, en determinados casos, y por mutuo acuerdo entre el empleado y la empresa, podrán ser retribuidos como horas extraordinarias con los recargos legalmente establecidos para las mismas. Igual criterio se seguirá en la compensación en tiempo libre.

#### **ARTÍCULO 27. Ausencias y Absentismo.**

En los supuestos de ausencia del puesto de trabajo, debido asimismo a razones de trabajo, para realizar una actividad propia de la empresa fuera del lugar ordinario de prestación de servicios, el empleado en todo caso dará cuenta a su encargado.

En los supuestos de absentismo por enfermedad o por cualquier otro motivo particular, se avisará telefónicamente o por cualquier otro medio con carácter previo e inmediato, al encargado.

La empresa podrá controlar en todo caso, mediante los servicios médicos de empresa o por el procedimiento que estime oportuno, la veracidad de las situaciones de absentismo por causa de enfermedad. En caso de negativa del trabajador a este control, perderá el derecho a los complementos que durante la baja, pague la empresa, complementando los pagos de la S.Social.

En el caso de comprobarse la falsedad del motivo alegado, se considerará como una causa de despido justificado por los perjuicios económicos infligidos a la empresa.

#### **ARTÍCULO 28. Calendario Laboral y Horario.**

Dada la especial actividad de la empresa, se suprime el calendario laboral anual, excepto en que se refiere al calendario de vacaciones que más adelante se regula. El calendario laboral anual queda sustituido por los calendarios horarios semanales de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- El calendario será elaborado por la gerencia del restaurante, quedando expuesto en el tablón de anuncios con una antelación mínima de SIETE días antes del inicio de cada semana natural. El empleado podrá solicitar por escrito las modificaciones y cambios necesarios con un máximo de un cambio a la semana siempre y cuando se respeten las limitaciones legales al respecto, tanto para el solicitante como para el resto de sus compañeros, en el horario definitivo. Los cambios deberán ser aceptados por la gerencia del restaurante, siempre que los mismos no perjudiquen el turno de trabajo. Al objeto de facilitar la formación y promoción del personal mediante un mejor conocimiento de la actividad del restaurante, se procurará que exista una rotación entre los distintos puestos de trabajo existentes en el mismo.
- El calendario semanal se firmará al menos por uno de los representantes del personal en cada restaurante, como prueba de aceptación. Además de la rotación de los turnos y de los horarios, se indicarán también los días de descanso correspondientes que serán un mínimo de dos días de descanso semanal ininterrumpidos.

La empresa podrá establecer los sistemas de control de asistencia mecánicos o de otro tipo, que estime oportunos sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia, signifique por sí solo, horas efectivas de trabajo. La empresa conservará durante un periodo de 12 meses los calendarios semanales y los registros de asistencia de cada empleado.

#### **ARTÍCULO 29. Nocturnidad.**

Las horas nocturnas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 24,00 h de la noche y la 08,00 h de la mañana, tendrán una retribución específica tal y como aparece calculada en el artículo 42 de este convenio.

En los casos de vacaciones, días festivos abonables, incapacidad laboral transitoria y días de descanso, la empresa abonará en concepto de nocturnidad a cada trabajador la media de lo percibido, por tan concepto, en los tres últimos meses trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicios en horas hubiese sido esporádica.

#### **ARTÍCULO 30. Horas extraordinarias.**

Se considera hora extraordinaria todas aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en este Convenio. De conformidad con lo establecido en el art. 12 4 d) "Los trabajadores a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias". Si esta prohibición fuera suprimida se acuerda estar a lo que en su momento regule el Estatuto de los Trabajadores al respecto.

Ambas partes acuerdan reducir al máximo la realización de horas extraordinarias, y su sustitución por contratación de nuevos empleados.

Todas las horas extraordinarias, excepto las derivadas de fuerza mayor serán de realización voluntaria por parte del empleado. Igualmente las horas estructurales serán de realización obligatoria por parte del empleado.

Se entregará mensualmente a la representación legal de los empleados una relación firmada y sellada por la empresa, en la que se detalle el nombre del empleado y el número de horas extras realizadas por cada uno de ellos. En el caso de no existir representación legal de los empleados, se entregará dicha relación a cada empleado afectado, en los mismos términos del párrafo anterior.

Se entiende por horas estructurales las necesarias para prevenir daños inminentes o reparar los mismos por causas imposibles de predecir o las realizadas para cubrir ausencias imprevistas de otros empleados, imposibles de sustituir por otro medio, siempre que las ausencias afecten al 40 % del turno. Las horas estructurales son de prestación obligatoria por parte del empleado se abonarán con los incrementos en los mismos casos e igual porcentaje que el resto de las horas extraordinarias. La duración máxima de la jornada, incluidas las horas estructurales, no podrá exceder de diez horas diarias.

Las horas extras se abonarán con un recargo del 100% sobre el salario base establecido en las tablas salariales de este Convenio, más las partes proporcionales de pagas extraordinarias. No obstante lo anterior, la cotización por horas extraordinarias a la Seguridad Social no lo será por todas las contingencias sino única y exclusivamente por las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Tampoco se cotizará por horas extraordinarias al seguro de desempleo.

#### **ARTÍCULO 31. Descanso Semanal.**

Todos los empleados de los Restaurantes "McDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA, INC." tienen derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

#### **ARTÍCULO 32. Licencias.**

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio. A opción del trabajador, podrán disfrutarse de los quince días anteriores o posteriores al mismo.
2. Dos días naturales en el caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, que le impida regresar a pernoctar a su domicilio habitual, el plazo será de cuatro días, a cargo de la empresa, pero podrán ser ampliados, previa solicitud del trabajador debidamente justificada. En este último caso, los días ampliados lo serán con cargo a vacaciones.
3. Un día por traslado del domicilio habitual debidamente justificado. Este día no será descontado de vacaciones y / o fiestas abonables.
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o reglamentaria un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables, en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulado en el apartado primero del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o reglamentariamente.
6. Un día por matrimonio de un hijo o hermano, que no se descontara de vacaciones o fiestas abonables. Esta licencia podrá ser ampliada a tres días a descontar de vacaciones, si exigiera desplazamiento fuera del domicilio habitual o cualquiera otra causa justificada.
7. Dos días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de 24 horas, y de mutuo acuerdo con la Gerencia de manera que no se altere la actividad del Restaurante. Estos días serán descontados de vacaciones, fiestas abonables, o salarios, a opción del trabajador.

Cuando los asuntos propios fuesen la realización de exámenes u otros motivos académicos, la comunicación será con un mínimo de una semana, con objeto de que la empresa proceda a adecuar los horarios y cubrir el turno correspondiente.

En el supuesto de ausencia por exámenes, la empresa y el empleado podrán acordar periodos inferiores a un día pero con una frecuencia mayor de la señalada para asuntos propios, siempre y cuando no se perjudique el turno y el empleado pueda ser substituido por otro.

La empresa podrá solicitar justificación de la concurrencia a los exámenes, en los supuestos en que se superen los dos días anuales.

8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho, a una reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



Igual derecho asistirá a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, en quien concurra discapacidad que le impida valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y determinación del período de disfrute de la reducción de jornada contemplada en este apartado 8 del artículo 32 corresponderá, previa comunicación al empresario, al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

9. Permisos por maternidad:

- a) En caso de que la trabajadora opte por acumular el permiso por lactancia, tendrá que preavisarlo a la Empresa con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio del descanso continuado. En caso contrario, se entenderá que opta por disfrutar de la hora de lactancia diaria, que igualmente tendrá que solicitar por escrito.
- b) Con la finalidad de facilitar la conciliación entre la vida familiar y la actividad laboral, las trabajadoras, finalizada la baja por maternidad de dieciséis semanas tendrán derecho a disfrutar a partir del día siguiente de la finalización de dicha baja de un descanso adicional de 10 días naturales, ampliables otros 11 más, es decir, hasta 21 días naturales de descanso continuado, en caso de que la trabajadora opte por acumular el permiso por lactancia, sustituyéndolo por jornadas completas.

En caso de parto múltiple, la trabajadora disfrutará de los 10 días naturales adicionales de permiso maternal después de su descanso de 18 semanas y en caso de acumular la lactancia, en vez de 11 días naturales de descanso por acumulación de lactancia, tendrá derecho a 22 días naturales.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

### ARTÍCULO 33. Excedencias.

Será requisito indispensable para solicitar las excedencias reguladas en este artículo la situación de un contrato indefinido por parte del trabajador, y una antigüedad en la empresa de, al menos, un año, con excepción del supuesto contemplado en el apartado a) de este artículo 33 para el cuidado de hijos, en cuyo caso no será exigible antigüedad.

Igualmente será requisito común a ambas partes el solicitarlas con una semana de antelación y por escrito.

En el caso de las Excedencias voluntarias, el periodo mínimo será de cuatro meses y el máximo de cinco años.

Los supuestos de Excedencias especiales son los siguientes:

- a) Cuando el motivo de la excedencia sea el atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Dicha situación de excedencia especial no podrá exceder de cuatro años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando. Todo ello en relación con el artículo 52 de este Convenio.  
Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- b) Para cursar estudios por un tiempo no superior a tres años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido 4 años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.
- c) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o enfermedad grave de larga duración, defunción del cónyuge o familiares o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.
- d) Cuando el motivo de la excedencia se deba al traslado del centro de trabajo fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid del cónyuge, se concederá una excedencia, una vez acreditada la causa, no superior a dos años. Durante el periodo de excedencia el contrato quedará suspendido, con arreglo a lo legalmente establecido, con las especificaciones señaladas en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

Respecto a lo contenido en los apartados a) y c), hay que hacer las siguientes consideraciones:

- Los períodos de excedencia de los supuestos contemplados en los apartados a) y c) podrán disfrutarse de manera fraccionada y constituyen un derecho individual de los trabajadores. 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.
- Durante el primer año, el trabajador 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. No obstante, cuando el trabajador forme parte de

una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

- El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por los motivos expresados en los apartados a) y c) de 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.

Respecto a los supuestos contemplados en los apartados b) y d) del presente artículo, cabe hacer las siguientes consideraciones:

1. La empresa reincorporará al trabajador excedente en la primera vacante de la misma o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa y en el mismo puesto de trabajo que se produzca. Caso de no existir este último el empleado podrá optar por otro de inferior categoría, percibiendo el salario que corresponda a su categoría, y teniendo derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca de su igual o similar categoría.
2. En el caso de que la incorporación se realice en un restaurante distinto, también tendrá derecho preferente para ocupar la primera vacante que se produzca en el restaurante de procedencia.

Si fuese la empresa la que en un periodo de tres meses no pudiera reincorporar al trabajador solicitante, la misma pondrá a su disposición una indemnización equivalente a la que en cada momento sea reflejada por el gobierno o la legislación para el despido improcedente, pero computándose para dicho periodo tanto el tiempo de permanencia de trabajo efectivo en la empresa, como los tres meses posteriores.

Sea cual fuere la causa de la excedencia, la solicitud para reintegrarse a la empresa, habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la misma. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

#### **ARTÍCULO 34. Vacaciones.**

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

- Semana Santa ( Domingo de Ramos a Lunes de Pascua, ambos inclusive )
- Verano ( 1 de julio a 30 de septiembre, ambos inclusive )
- Navidades ( 15 de diciembre a 7 de enero, ambos inclusive )

No obstante lo anterior, ambas partes acuerdan que aquellos empleados que tengan una antigüedad no inferior a un año podrán disfrutar como mínimo de 15 días durante la temporada alta, siempre y cuando las necesidades de producción así lo permitan.

La duración total de las vacaciones será de 30 días naturales. En el supuesto de que el empleado proponga y la empresa acepte el disfrute de las vacaciones en varios periodos de tiempo, por cada 5 días hábiles disfrutados, se contarán 7 días de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Queda total y absolutamente prohibida la remuneración ó compensación en metálico de los días de vacaciones no disfrutados, por lo que de no hacerse en las fechas señaladas, se producirá por parte del empleado la caducidad de su derecho en dicho año. Esta norma no será aplicable al personal con contratos de acceso, eventuales o de duración determinada, quienes disfrutarán de sus vacaciones al final del mismo, independientemente del año al que corresponda su inicio, o bien serán compensados en metálico a elección de la empresa.

Anualmente, durante el mes de enero, de mutuo acuerdo en cada Restaurante entre el gerente del mismo y la representación legal de los empleados, se realizara un calendario de vacaciones que será expuesto en el tablón de anuncios del personal.

A tal efecto se procederá como sigue: La gerencia del Restaurante señalará los periodos y las cuantías horarias según el tipo de horarios, que el Restaurante pueda soportar en cada periodo del año. Por su parte, los representantes legales de los empleados propondrán a la gerencia cuales son, nominativamente las personas que disfrutaran de sus vacaciones en los periodos y cuantías horarias indicadas, esforzándose en todo momento por realizar una rotación y reparto equitativo. Para ello, los mismos tendrán en cuenta las preferencias legalmente establecidas, como por ejemplo los empleados con cargas familiares.

No obstante lo establecido más arriba, la empresa podrá optar, respecto al personal con contrato a tiempo parcial, eventuales a tiempo parcial y por circunstancias de la producción, de duración determinada inferior a 12 meses o por obra o servicio inferiores a 12 meses, entre el disfrute de la parte proporcional que les corresponda de vacaciones o su compensación en metálico, en los supuestos de rescisión del contrato.

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

#### ARTÍCULO 35. Días Festivos.

Los 14 días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán de una de las formas siguientes:

- Acumularlos a las vacaciones anuales.
- Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto.

En cualquiera de los dos casos, se realizará el descanso compensatorio de forma ininterrumpida, alargándolo con los días de descanso semanales que coincidieran dentro del período señalado, iniciándose su disfrute inmediatamente después del descanso semanal. Si no se hubieran disfrutado los 14 días festivos, el periodo de descanso de éstos, incrementando con los días libres semanales correspondientes, se cifra en 20 días. Pero si se hubieran disfrutado solo alguno de los 14 días festivos, el número total de los días de descanso compensatorio equivaldrá al de los días no disfrutados, incrementados en la parte proporcional de los de descanso semanal que, en su caso, correspondan.

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

$$\text{Valor Festivo} = \frac{\text{Salario Base} + \text{Plus Voluntario anual}}{2.085} \times 1.75$$

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

#### TITULO CUARTO

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### ARTÍCULO 36. Clasificación del Personal.

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

De conformidad con el Real decreto-ley 3/2012 la clasificación profesional queda referenciada a los grupos profesionales, en concreto esta clasificación queda dividida en dos grupos profesionales. El Grupo uno, llamado de personal de Equipo, y el grupo dos llamado de personal de Gerencia.

- a) Grupos profesionales 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 ordenes directas de personal del grupo dos, esto es del grupo profesional de gerencia.

Dentro de este grupo encontramos las siguientes especialidades profesionales:

1. Personal de Equipo
2. Personal de Equipo hasta 3 meses
3. Azafata/o
4. Personal de Limpieza y Servicios Tecnicos
5. Secretaria/o del restaurante
6. Encargado de Mantenimiento
7. Encargado de Area

Las siguientes funciones de estas especialidades est.an definidas de manera orientativas pudiéndose dar otras aquí no recogidas.

1. Personal de Equipo

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

## FUNCIONES

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

- Atender a los clientes en las cajas registradoras, poner pedidos a los clientes.
- Poner y sacar patatas en las freidoras automáticas, carnes en las planchas automáticas, panes en las tostadoras automáticas, preparar para entregar, una vez realizadas las operaciones previas de añadir los condimentos ya elaborados, hamburguesas de pollo, pescado, pasteles de manzana, trozos de pollo, y aquellos productos que la empresa vaya ofreciendo en cada momento.
- Envasado diario de ensaladas de varias clases para la venta posterior al cliente.
- Conectar la máquina de filtrado automático de aceites.
- Limpieza de cocina, tanto a nivel de suelos y techos como mantenimiento de maquinaria, como son: planchas, freidoras, tostadoras, vaporizadoras, conductos externos de aire acondicionado, y de extractores de humos, limpieza de mesas de mantenimiento de productos calientes.
- Limpieza del salón, mesas, sillas, mármol, aseos y servicios, suelos, cristales, jardines, fachadas exteriores, techos, entrada del restaurante, acera exterior y resto del edificio, mobiliario y equipo.
- Limpieza de rótulos exteriores.
- Limpieza de servicios, aseos, comedor de empleados, así como de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.
- Lavado y planchado de uniformes de los empleados, trapos y prendas diversas que se utilizan, así como lavado de todo tipo de utensilios relacionados con el trabajo.
- Almacenar y hacer rotar los productos secos congelados.
- Compactar y retirar basura.
- Manipular los suministros del camión.

Y cualquier otra función básica que se le encomiende.

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

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

### 2. Personal de Equipo ( hasta 3 meses ):

Se trata del personal de nuevo ingreso en la empresa, que accede a su primer empleo en ocupación en el sistema de McDonald's o que no tiene los conocimientos adecuados.

Permanecerá como máximo tres meses en este nivel, pasando después al superior de Personal de Equipo.

### 3. Azafata/o:

Se ocupará de las labores que le sean encomendadas por el Gerente o el equipo de gerencia.

Fundamentalmente, y sin perjuicio de otras responsabilidades sus funciones consistirán en las promociones de venta, publicidad, relaciones con la comunidad y con otros establecimientos de la zona en donde se encuentre situado el restaurante, siendo directamente responsable ante el Gerente del restaurante. Organizará y asistirá a las actuaciones de Ronald McDonald, así como tours para clientes y colegios.

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

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

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

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

### 4. Personal de Limpieza y Servicios Técnicos:

Además de las funciones del personal de equipo, tiene a su cargo entre otras funciones: la conversación, reparación, reglaje, montaje, desmontaje de máquinas, limpieza interior y exterior del edificio, maquinaria y elementos de producción, vigilancia y reposición de piezas defectuosas, incluyendo utillaje e iluminación, decoración y pintura, así como el cuidado y limpieza en general de las diversas dependencias y todos sus elementos en forma tal, que garantice su óptimo servicio y rendimiento para los distintos turnos de trabajo que han utilizados.

5. **Secretaria/o de Restaurante:**  
Se trata de personal auxiliar administrativo, por lo que tendrá las funciones propias del mismo, como son : llevar en orden y al día el Libro de Matrícula de Personal, y el resto de la documentación oficial que debe estar en el restaurante.  
Igualmente, se ocupará de tener al día los ficheros y archivo de contratos, control y seguimiento de las vacaciones del personal del restaurante, llamadas telefónicas y gestiones que, fuera del restaurante, se le encomienden. En definitiva, prestará el soporte administrativo que precise el Gerente del Restaurante.
6. **Encargado de mantenimiento:**  
Además de las funciones señaladas para el personal de limpieza y servicios técnicos, tendrá como misión organizar el calendario de mantenimiento planificado, dirigir al personal asignado al mantenimiento del Restaurante supervisando y responsabilizándose de todos los trabajos relativos a la función de mantenimiento del Restaurante.
7. **Encargado de área,**  
Es el responsable de controlar que el personal de equipo desarrolle correctamente sus tareas, y es el paso previo al acceso al grupo funcional dos, esto es el de personal de gerencia, sus funciones son las del personal de equipo, y además:
  - Atención al cliente
  - Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas de comunicación, seguimiento y trato con los empleados.
  - Comprobar las recepciones de producto con los albaranes, controlar las condiciones en que llega el producto ( temperatura, buen estado visual, etc.. ).
  - Realizar y cumplir los programas de control interno y de auditoría de calidad.
  - Velar por la prevención de riesgos laborales en aperturas, cierres, mantenimiento, descargas y en general durante todo el turno.
  - Velar por el buen estado de la maquinaria y equipamientos.
  - Comprobar la entrega de los depósitos bancarios y cambio de moneda a la empresa de recogida de efectivo.
  - Cumplir y velar por el cumplimiento de los procedimientos operacionales durante el turno.
  - Revisar la caducidad primaria y secundaria, así como la rotación del producto.
  - Velar el correcto orden en el restaurante.
  - Comunicar al encargado de turno, cualquier incidencia que tenga lugar en el restaurante.
  - Control del área asignada en el ámbito de Personal, Producto y Maquinaria, comida de los empleados, lavado de manos y cambios de trapos, etc.
  - Dar apoyo en el entrenamiento del personal en general.
  - Cualquier otra función que le encarguen sus superiores.
- 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,:

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

1. **Encargado de Turno:** es el responsable de controlar el correcto desarrollo de las propias funciones del grupo profesional uno y además: tareas anteriores y además:
  - Hablar frecuentemente con los clientes para así medir y mejorar la satisfacción que obtienen los mismos cada vez que vienen al restaurante.
  - Utilizar las destrezas de relaciones humanas básicas, de comunicación, de seguimiento, y en el trato de los empleados como si fuesen los mismos clientes.
  - Encargarse de los turnos de apertura y cierre.
  - Mantener los estándares críticos para los periodos de conservación, servicio rápido y calidad, calidad de los productos crudos y acabados, limpieza e higiene.
  - Controlar los costes de personal, los desperdicios, el dinero y los rendimientos durante el turno.
  - Conocer todas las reglas, leyes laborales y procedimientos de seguridad idóneos.
  - Durante el turno, realizar el seguimiento de los procedimientos que dan soporte a las promociones.
  - Encargarse de las quejas del cliente

- Supervisar las entregas del producto crudo.
- Preparar al personal, maquinaria y producto para el turno.
- Entrenar a la gente en todos sus puestos de trabajo.
- Usar las guías de trabajo para verificar el desarrollo de las tareas de los empleados y dar feedback al empleado y al equipo de gerencia.
- Completar la documentación diaria asignada, incluyendo los inventarios, hojas de caja, recuento de los cajones de las registradoras y reunir los depósitos.
- Poder desarrollar todas las tareas de los empleados, incluyendo la de mantenimiento y otras tareas que se le encomienden.
- Durante el turno, realizar el seguimiento de el mantenimiento del establecimiento.
- Realizar diariamente las revisiones básicas de la maquinaria y hacer ajustes de tiempo y temperatura.
- Hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales durante el turno.
- Cumplir, verificar, y hacer seguimiento de el control interno y auditorías de calidad.
- Aplicar la guía de colocación de empleados en sus puestos.

2. Segundo Asistente: es el responsable de las tareas anteriores y además:

- Conseguir los estándares de Calidad, Servicio y Limpieza en todos los turnos sin supervisión.
- Entrevistar y seleccionar trabajadores y ayudar a entrenar a los encargados.
- Archivar la documentación en todos los archivos de los empleados.
- Dar su opinión a las revisiones de desarrollo de las tareas de los empleados.
- Completar los inventarios semanales y los informes estadísticos ( o variación )
- Registrar y preparar facturas para que sean aprobadas y se pueda realizar su pago.
- Mantener el control sobre la seguridad y los archivos de seguridad.
- Utilizar los procedimientos idóneos de seguridad y verificación durante el uso de depósitos y del contenido de la caja fuerte.
- Ejecutar y mantener el calendario de actividades para los empleados, incluyendo el tablón de noticias para los empleados.
- Ajustar las tablas nivel del armario de mantenimiento caliente de alimentos.
- Recoger información e iniciar la reclamación del seguro cuando sucedan incidentes durante el turno.
- Calcular el nivel de almacenaje del restaurante y ordenar los suministros de comida, papel y de operación.
- Ayudar a presupuestar y controlar los artículos asignados de la línea Perdidas & Ganancias.
- Hacer cumplir las normas de prevención de riesgos laborales durante el turno.
- Cumplir, verificar y hacer el seguimiento en el programa Control Interno y Auditoria de Calidad.
- Aplicar la guía de colocación de los empleados en sus puestos.

1. Primer Asistente: es el responsable de las tareas anteriores y además:

- Obtener el feedback del cliente sobre el servicio y los motivos de su opinión.
- Iniciar acciones específicas para mejorar constantemente la satisfacción total del cliente.
- Evaluar los resultados de los objetivos a corto y medio plazo del restaurante.
- Realizar y poner a la vista el horario semanal de los empleados.
- Dirigir el entrenamiento de los empleados.
- Participar en el programa de recursos humanos del restaurante
- Mantener los archivos del personal.
- Ejecutar el plan de retención del restaurante ( ej: calendario de actividades, sesiones de comunicación, etc. )
- Conducir las reuniones de los empleados
- Ejecutar los programas de contratación de los empleados dentro del restaurante.
- Ayudar a dirigir las revisiones de rendimiento de los empleados uno a uno.
- Desarrollar e implantar las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales y de la cooperativa de franquiciados del sistema McDonald´s.
- Completar y analizar los informes del restaurante y formular planes de acción correctivos.
- Dirigir programas para la conservación de energía y recursos.
- Dirigir toda la maquinaria del restaurante y el Programa de Mantenimiento Planificado.
- Conducir las reuniones de equipos de encargados en el caso de que el gerente del restaurante estuviese ausente.
- Organizar las actividades mensuales del restaurante para alcanzar los objetivos del restaurante
- Asistir al gerente del restaurante con el horario mensual de gerencia
- Velar por el cumplimiento de la normativa laboral, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Entrenar a los encargados
- Preparar y conducir las revisiones de desempeño de las tareas de los encargados.

- Ayudar en el entrenamiento de los encargados y los segundos asistentes
- Ayudar en las revisiones de desempeño de las tareas de los encargados
- Dar su opinión en las revisiones de desempeño de las tareas del segundo asistente
- Ejecutar actividades asignadas para aumentar las ventas
- Proyectar la previsión de Perdidas y Ganancias ( P&G ) inicial del mes; ayudar en el control de todos los artículos de la línea. Ser responsable de todos los artículos designados de la línea ( P&G )
- Con la ayuda del gerente del restaurante, ajustar los P&G mensuales y determinar las oportunidades de mejora de resultados.
- Realizar los inventarios mensuales y los informes estadísticos de variación  
En aquellos supuestos, que por necesidades del negocio, ya sea por presumible cambio de status en el restaurante, ya sea por un bajo volumen de ventas, esta especialidad puede ser la máxima responsable del restaurantes

2. Gerente del Restaurante; es el responsable de las tareas anteriores y además:

- Asegurar el nivel de satisfacción del cliente.
- Mejorar la calidad, Servicio y Limpieza, ventas y resultados del restaurante
- Mantener los artículos controlables de la línea P&G dentro del presupuesto, y ajustar P&G mensual.
- Cumplir las leyes laborales de aplicación, en especial en materia de Prevención de Riesgos Laborales, igualdad de oportunidades en el trabajo, acoso sexual, normas de personal del sistema McDonald´s procedimiento de seguridad de todos los empleados.
- Supervisar el entrenamiento, evaluaciones de desempeño de las tareas, revisiones de salarios y motivaciones de todos los empleados del restaurante
- Controlar personal y mantener su motivación
- Supervisar la aplicación de procedimientos y productos nuevos en el restaurante.
- Dirigir el inventario el activo fijo
- Administrar los procedimientos de beneficios para empleados y las nóminas de pago en el restaurante, incluyendo el hecho de informar a las oficinas.
- Completar los horarios de los encargados
- Conducir las reuniones de equipo, encuestas de opinión de los empleados y las sesiones de comunicación.
- Supervisar promociones del mercado y las comunicaciones dentro del restaurante de las promociones nacionales.
- Asegurar la verificación de los depósitos
- Definir el área de comercio, los competidores importantes y los generadores de tráfico, el uso de información para aumentar el máximo de ventas.
- Asegurar que se siguen todos los procedimientos en todas las reclamaciones de seguros y que se realicen a tiempo.
- Crear los objetivos a largo plazo del restaurante y los planes de acción para Calidad, Servicio y Limpieza, Ventas, Ganancias y Desarrollo de Personas.

c) Grupo profesionales a efectos de cotización S.Social

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

- Grupo 1: Gerentes de restaurante.
- Grupo 4: Primer Asistente, Segundo Asistente, Encargado de Turno
- Grupo 5: Resto de categorías ( Encargado de Area, Azafata, Personal de equipo, etc.... ).

**ARTÍCULO 37. Movilidad Funcional.**

Al objeto de facilitar la formación y promoción del personal, mediante un mejor conocimiento de la actividad de la empresa, se procurará que la rotación del personal del Restaurante y fundamentalmente del personal de equipo se efectúe entre todos los puestos existentes.

**ARTÍCULO 38. Movilidad Geográfica.**

Sin perjuicio de los derechos salariales y profesionales, que en todo caso deberán de ser respetados, la empresa podrá trasladar y desplazar a sus empleados, de cualquier categoría o grupo profesional de uno a otro Restaurante, mediante notificación escrita al interesado, y con una antelación mínima de 15 días, excepto en casos de urgencia, de acuerdo con el Comité. De esta notificación se dará cuenta al Comité de Empresa o representantes legales de los empleados del centro de salida.

La movilidad geográfica podrá deberse a:

- a) Desplazamientos temporales, fuera de la Comunidad de Madrid, que impliquen temporalmente cambio de residencia, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, como la existencia de nuevas aperturas de centros de Franquicia o de Compañía, adquisición de nuevos restaurantes, o con objeto de formar o auxiliar a licenciarios o encargados nuevos o existentes.

En estos supuestos la empresa se hará cargo de los gastos de viaje, estancia y manutención, abonando el transporte entre su domicilio y el punto de destino.

En el supuesto que el empleado sea autorizado a utilizar su vehículo particular, recibirá una compensación por Kilómetro recorrido, de 0,220 céntimos de Euros año 2011, 0,222 céntimos de Euros año 2012 y, 0,224 céntimos de Euros año 2013 revisable anualmente.

Asimismo recibirá, en concepto de dieta, la cantidad de 21,475 euros año 2011, 21,690 euros año 2012 y, 21,907 euros año 2013 por día trabajado y de 39,363 euros año 2011, 39,757 euros año 2012 y, 40,155 euros año 2013 por cada día que libre sin viajar a su domicilio, revisable anualmente haciéndose cargo la empresa de los gastos de alojamiento cuando fuere necesario.

La duración máxima será de un mes por año natural, salvo acuerdo en contrario. Estos traslados tendrán carácter voluntario.

Si la duración del desplazamiento temporal es superior a dos semanas, el empleado tendrá derecho, por cada dos semanas de trabajo al pago de un viaje a su domicilio habitual, así como a acumular los días de descanso semanal de la última semana y de la siguiente.

El empleado tendrá derecho a percibir el 100 % de las dietas antes del viaje.

Durante los desplazamientos temporales, el empleado continuará de alta en Seguridad Social y adscrito al centro de trabajo de salida, respetándosele todos y cada uno de los derechos que le corresponden.

- b) Desplazamientos temporales al extranjero por razones de asistencia a cursos, formación o capacitación, que tienen carácter obligatorio.

En estos supuestos el empleado no tendrá derecho a ningún tipo de dietas, sino única y exclusivamente a la compensación de los gastos de alojamiento, manutención y transporte.

- c) Desplazamientos dentro de la Comunidad de Madrid que no implican cambio de residencia, entendiéndose por residencia a efectos de cualquier desplazamiento, la que figure en el expediente personal del empleado a la fecha de la firma del presente convenio o la que figure en el contrato de trabajo para las nuevas incorporaciones.

Cualquier cambio de residencia posterior no tendrá implicación ninguna en las cantidades a percibir, sea en exceso o en defecto.

El trabajador tendrá derecho a percibir una cantidad por gastos por desplazamiento, de acuerdo a los siguientes supuestos:

- a) Desplazamiento desde un centro de trabajo en el casco urbano de Madrid a un centro de trabajo ubicado fuera del mismo, en el que se compensaría como gasto por desplazamiento la cantidad de 0,1368 céntimos de Euros x Km año 2011, 0,1382 céntimos de Euros x Km año 2012 euros y, 0,1396 céntimos de Euros x Km año 2013. Existentes entre su residencia habitual y el centro de destino con la excepción de los 16 km., x recorrido y un límite de 147,5721 euros año 2011, año 2012 la cantidad de 149,0479 euros y 150,5383 euros año 2013, cantidades que serán revisadas anualmente.
- b) Desplazamiento desde un centro de trabajo ubicado fuera de Madrid a otro en el casco urbano de Madrid, en el que compensaría del mismo modo que en el punto anterior, siempre y cuando la residencia habitual del trabajador estuviera fuera del casco urbano de Madrid.
- c) Desplazamiento entre dos centros de trabajo ubicados fuera del casco urbano de Madrid, en el que se aplicaría la misma compensación que en el punto a).

En todos estos supuestos quedan exentos para el cálculo de la cantidad a abonar los 16 km en cada sentido, siendo por lo tanto la fórmula la siguiente:

Ejemplo año 2012:

$$0,1382 \times \frac{2 \text{ viajes}}{\text{Km.}} \times \frac{n^{\circ} \text{ Kms ( -32 Km. exentos )}}{\text{día}} \times 225 \text{ días trabajados} \\ \hline 12 \text{ meses} = X \text{ € / Mes}$$

#### ARTÍCULO 39. Ropa de trabajo.

- a) Personal de equipo: La empresa proporcionará al personal de jornada completa tres uniformes completos y al personal de jornada parcial dos uniformes en el momento del inicio de la relación laboral, compuestos de camisa, pantalón, cinturón y gorro, o el que se fije en cada momento, los cuales quedaran en depósito del empleado con la obligación de conservarlos en buen estado, utilizarlos únicamente durante la jornada laboral, y devolverlos completos, en su caso, a la empresa a la finalización de su contrato. En el supuesto de no hacerlo así, el valor de cada prenda que falte será descontado del finiquito o exigido por otras vías.
- b) Personal de gerencia: Tendrá tres uniforme compuesto por camisa, pantalón o falda, y corbata o lazo, chaqueta o jersey que en cada momento designe la empresa, previa audiencia del Comité.



- c) Normas comunes a ambos: Respecto al calzado, no existe una exigencia por parte de la empresa, si bien por razones de seguridad e higiene, la misma podrá prohibir la utilización de zapatos cuya suela no sea antideslizante, con el fin de evitar los accidentes por resbalones y caídas, y la utilización de zapatillas deportivas, con el fin de evitar asimismo accidentes por impregnación de salpicaduras de aceite que podrían dar lugar a quemaduras.

Los empleados utilizarán calzado de color, preferentemente oscuro, que guarde armonía con el uniforme. Por razones igualmente de higiene, la empresa recomienda, en todo caso, la utilización de calcetines o medias limpios. La utilización del uniforme completo es obligatoria durante la prestación del trabajo.

La duración de los uniformes será de un año, para los empleados, tanto de gerencia como de personal de equipo u otros, de jornada completa, y proporcionalmente, para los empleados de jornada a tiempo parcial. En todo caso, todas las prendas sean o no del uniforme, utilizadas por el empleado, deberán reunir las más elementales condiciones de limpieza e higiene. La empresa podrá cambiar unilateralmente todas o alguna de las prendas del uniforme en cualquier momento.

#### **ARTÍCULO 40. Ascensos.**

Los ascensos y promociones, constituyen parte de la potestad organizativa y de dirección del empresario.

No obstante, con el fin de cubrir los puestos necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ésta podrá; contratar alguna persona del exterior aunque fundamentalmente y con carácter prioritario los ascensos se efectuarán entre el personal de categoría profesional inferior a la del puesto necesario para la empresa.

Para lo anterior, el candidato recibirá, con cargo a la empresa, la formación y entrenamiento correspondiente a las responsabilidades que conlleve el nuevo puesto de trabajo. Para ello, deberá seguir un programa de entrenamiento, que será variable según la dificultad del nuevo puesto que se pretende cubrir. al termino del periodo de formación, el candidato deberá de superar las pruebas establecidas para el definitivo ascenso en el programa de formación. El criterio de valoración sobre el éxito o no, de la superación de las pruebas corresponde única y exclusivamente a la empresa.

En todo caso, la empresa notificara por escrito tanto al interesado como al Comité o a los representantes legales de los empleados, los ascensos y promociones producidos.

### TITULO QUINTO

### RETRIBUCIONES

#### **ARTÍCULO 41. Salario cierto.**

Las retribuciones que se pactan para todos los empleados comprendidos en el presente Convenio, consistirán en un sueldo base, más los pluses y conceptos que se establecen y definen a continuación, en las cuantías señalad en el anexo II. Es decir, las partes optan por la modalidad de salario cierto, quedando totalmente abolido y excluido el régimen salarial basado en el porcentaje de servicio, tal y como ya había sido derogado por las partes en los Pactos de 1989 que han estado en vigor hasta la fecha de iniciación de la vigencia del presente Convenio. Continúa excluyéndose el plus de alojamiento contemplado en la antigua Ordenanza de Hostelería. El pago del alojamiento, en los supuestos de traslado temporal, no constituye retribución alguna, sino la compensación de un gasto.

#### **ARTÍCULO 42. Conceptos salariales.**

##### A. retribuciones dinerarias:

1. Salario Base: Es el que figura en el anexo II de este Convenio para cada una de las categorías profesionales que se especifican en el mismo.

##### 2. Pluses personales:

- a) Plus de Rendimiento a extinguir, de los encargados de Restaurantes que lo tuvieran el 31/12/1991. Este antiguo plus de los encargados consistía en un tanto por ciento sobre el salario base mas plus voluntario. Se mantendrá por tanto, como complemento personal, desapareciendo incluso su antiguo nombre de bonificación, y sumándose con otros posibles complementos personales que tuviese el interesado.

Este complemento no será devengado por el personal de nuevo ingreso en la categoría, y no experimentara crecimiento alguno.

- b) Plus de limpieza y mantenimiento. Se trata de un complemento personal también a extinguir de 72,12 Euros mensuales pagaderas catorce veces al año y que se satisfará únicamente a aquel personal que lo tenía reconocido a la fecha de entrada en vigor de los Pactos de 1989. Seguirá el mismo tratamiento que el anterior.

- c) Prima personal a extinguir. Consiste en un complemento personal, también a extinguir, de 75,13 Euros mensuales, pagaderas catorce veces al año, diferente del anterior, y que se satisfará únicamente a aquel personal que lo tenía reconocido en marzo de 1992.
- d) Plus de antigüedad. Se acuerda la desaparición de este complemento salarial para todos aquellos trabajadores que causen alta en la Compañía a partir del 1 de enero de 2002 (inclusive el 1/01/2002).

El plus personal de antigüedad que venían percibiendo los trabajadores con una fecha de alta anterior al 1 de enero de 2002 quedará consolidado con fecha 1 de agosto de 2012, no devengándose el derecho a nuevos trienios o quinquenios por transcurso del tiempo”.

Sin embargo dicho plus quedará sujeto a los incrementos que se acuerden para el Salario Base.

PERIODOS	CUANTÍA
A los 3 años	3%
A los 6 años	8%
A los 9 años	17%
A los 14 años	25%
A los 19 años	38%
A los 24 años	45%
A los 29 años	50%

- e) Plus de entrenador. Será pagado a aquellos miembros del personal de equipo que sean nombrados entrenadores y durante el tiempo en que realicen estas funciones únicamente. Su cuantía es la determinada en el anexo. Se pagará por hora de trabajo efectivo. Este complemento será liquidado conjuntamente y en los mismos periodos que las bonificaciones por productividad.

### 3. Complemento Puesto de trabajo:

#### a) Plus de nocturnidad.

- Las horas nocturnas durante el periodo comprendido entre las 24 y las 8 horas tendrán una retribución específica incrementada con el 25 por 100 del Salario Base reflejado en las tablas de este convenio.
- Es nocturno por su propia naturaleza el trabajo de los empleados y encargados de mantenimiento que hayan sido contratados precisamente para desarrollar su actividad en las horas nocturnas, si los hubiera, y siempre y cuando sea así se hiciera constar en contrato. Por lo que las horas nocturnas trabajadas en el periodo señalado no tendrán incremento alguno.

La fórmula de cálculo es la siguiente:

$$\text{Incremento valor hora nocturna} = \frac{\text{Salario Base mensual}}{2.085} \times 12 \times 25\%$$

- b) Plus de descarga de camión : Todos aquellos trabajadores, cualquiera que sea su categoría, y que efectivamente realicen la descarga de camión del Centro de Distribución propio para McDonald´s tendrán derecho a una retribución específica por cada hora de descarga, incrementada con el 37,34% del Salario Base fijado en Convenio y de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Incremento hora x descarga de camión} = \frac{\text{Salario Base mensual} \times 12}{2.085} \times 37,34\%$$

### 4. Complementos Salariales por calidad o cantidad de trabajo:

#### a) Plus de actividad voluntario.

Se trata de un complemento salarial establecido en base a la especial actividad del trabajo, derivada de la aplicación de los principios de calidad, servicio y limpieza que la empresa espera y exige de sus empleados, mediante una diligente atención y la asimilación de los conocimientos necesarios para lograr los objetivos. Por ello este complemento podrá empezar a percibirse a partir de la superación del periodo inicial de formación.

#### b) Bonificación por productividad (PDS):

Consiste en una cantidad pagada, en función de la valoración del rendimiento de cada empleado. Para tener derecho a la valoración de rendimiento y el percibo de su retribución es requisito indispensable que el empleado haya trabajado en la empresa durante todo el se-

mestre objeto de valoración. Esta valoración de rendimiento será calificada según el sistema de evaluación de desempeño PDS existente en la empresa, de la siguiente forma:

- Excepcional
- Relevante
- Necesita mejorar
- Insuficiente

Las revisiones serán obligatoriamente comentadas a cada empleado, firmando el mismo el acuse de recibo, antes de ser pagadas.

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

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

1. Personal de equipo. El personal de equipo, como compensación por un mayor rendimiento y calidad en el trabajo recibirá una revisión de productividad dos veces al año.

La revisión se llevará a cabo utilizando el formato (PDS), que podrá ser modificado anualmente al establecer las revisiones salariales. Una de las copias se entregará al interesado.

La revisión será llevada a efecto por el gerente del Restaurante, previo asesoramiento de los demás encargados.

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

Se pagará bonificación por productividad al personal ya desde su ingreso en la categoría.

Los dos períodos de valoración serán:

1º. De enero a junio, ambos inclusive.

2º De julio a diciembre, ambos inclusive.

En el supuesto de que un empleado comience a percibirla en un momento que no se ajuste exactamente con el comienzo de los periodos indicados se utilizará el criterio siguiente: se considerará que tiene derecho al periodo que transcurre desde el día de su devengo hasta la primera valoración que se haga. En el supuesto de que lleve menos de seis meses trabajando en el periodo valorado, las horas trabajadas se podrán acumular al siguiente periodo a valorar.

En el caso de que el vencimiento de la antigüedad a efectos de bonificación únicamente, no coincida exactamente con el periodo a valorar, se considerará que ha entrado en el periodo anterior, si lo ha hecho antes de la primera mitad del mismo y en el siguiente, si ha entrado en la segunda mitad del periodo.

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

2. Bonificaciones de los Encargados de los restaurantes.

Las Bonificaciones de los encargados de los Restaurantes por productividad seguirán el mismo régimen que las del personal de equipo, si bien la forma de pago será diferente, según se establece en el apartado de este convenio (condiciones económicas) anexo I.

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

c. Horas extraordinarias.

Se abonarán según lo establecido en el artículo 30 de este Convenio.

B. Retribuciones en especie:

Plus de manutención:

Consiste en la valoración que se hace de la comida consumida en el centro de trabajo, por el personal de los Restaurantes, y se fijará anualmente al revisar las tablas salariales. Solamente se percibirá en metálico en los supuestos de ausencia al trabajo por baja por enfermedad, accidente laboral o no, vacaciones, y compensación de festivos.

#### **ARTÍCULO 43. Revisión Salarial.**

1. Año 2011: se acuerda un incremento porcentual del 0,5% por todos los conceptos de Convenio para el período 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2011

2. Año 2012: se acuerda un incremento porcentual del 1% por todos los conceptos de Convenio para el período 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012

3. Año 2013: se acuerda un incremento porcentual del 1% por todos los conceptos de Convenio para el período 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2013, con fecha de actualización dicho incremento en la nómina de enero de 2013

Dado que estos incrementos se han pactado en Julio de 2012, se acuerda que los mismos son de aplicación para todos los trabajadores que a fecha estén de alta en la compañía, no generándose por tanto ningún derecho de percepción, ni cotización para aquellos empleados que han causado baja en la compañía, en fecha anterior a la firma del citado convenio.

#### **ARTÍCULO 44. Conceptos Extrasalariales.**

a) Plus de transporte: Como compensación de los gastos de desplazamiento se establece un complemento extrasalarial que se abonará a todas las categorías, con independencia de las distancias que puedan existir entre el centro de trabajo y el domicilio del empleado. Será pagado durante 11 mensualidades para el personal de jornada completa, y por día de trabajo efectivo para el personal de jornada parcial.

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

b) Indemnización por traslado: Se aplicará en los supuestos contemplados en el artículo 38.

#### **ARTÍCULO 45. Conceptos de vencimiento periódico superior al mes.**

Todo el personal tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad cada una integradas por los conceptos de salario base y plus de actividad voluntario.

Dichas pagas serán abonadas el 15 de junio y el 15 de diciembre respectivamente, para el personal de jornada completa.

El personal con contrato a tiempo parcial percibirá las pagas extraordinarias en forma prorrateada, incluyéndose como un concepto más, dentro del salario hora total.

Los empleados que hayan experimentado alguna de las modificaciones contractuales previstas en el artículo 15 percibirán al final del periodo en que hayan prestado sus servicios a jornada completa, la liquidación correspondiente a la paga extraordinaria en el mismo reincorporándose al sistema normal de prorrateo por hora de la paga extraordinaria al reincorporarse a su contrato habitual de tiempo parcial.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

- La de verano: desde el 1 de enero al 30 de junio del mismo año.
- La de Navidad: desde el 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año.

#### **ARTÍCULO 46. Anticipos sobre salarios devengados.**

Todo empleado tendrá derecho a solicitar anticipos a cuenta hasta un máximo del 90% de los salarios efectivamente devengados, incluidas las gratificaciones extraordinarias.

#### **ARTÍCULO 47. Forma de Pago.**

El pago de las retribuciones, se realizará mediante transferencia bancaria, por lo que la empresa podrá señalar la entidad en la que obligatoriamente deberán abrir una cuenta todos los empleados de la misma.

### TITULO SEXTO

#### CONDICIONES SOCIALES

#### **ARTÍCULO 48. Principios generales**

En el tema de las condiciones sociales, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se comprometen a trabajar estrechamente con el fin de alcanzar los máximos beneficios posibles para los empleados de los Restaurantes de McDonald's Sistemas de España.

#### **ARTÍCULO 49. Seguro de Vida.**

La Empresa costeará a su cargo, un seguro de vida y de invalidez permanente y absoluta o gran invalidez, cualquiera que sea la causa, por un importe igual a una anualidad de las retribuciones totales salariales o extrasalariales, que por todos los conceptos venga percibiendo el empleado, con un mínimo de 17.422 Euros año 2012, cual se ira revalorizando anualmente en la misma proporción del incremento de las tablas salariales señaladas en este Convenio.

En el supuesto de que el empleado quisiese ampliar la cuantía de la indemnización asegurada, lo pondrá en conocimiento de la empresa la cual adelantará el pago de la prima a la aseguradora, procediendo a la correspondiente retención en cada nómina de los interesados, mensualmente.

La cobertura de este seguro, es automática desde el primer día de trabajo, cesando con la actividad laboral. Se suspende igualmente, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por las distintas causas establecidas en este Convenio.

**ARTÍCULO 50. Becas.**

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

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

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

**ARTÍCULO 51. Incapacidad Temporal.**

En este supuesto, el empleado viene obligado a justificar por escrito, mediante el parte médico oficial, su ausencia al trabajo. Igualmente, la empresa podrá exigir al empleado justificación escrita de la asistencia a consulta médica que no haya dado lugar a parte de baja. En caso de no hacerlo así, se considerará como ausencia injustificada al trabajo.

A. Los supuestos de Incapacidad Temporal son los siguientes:

a) Enfermedad Común ó Accidente no laboral:

- los tres primeros días de baja será el fijado por la Ley general de la SS (actualmente 0%)
- del 4º al 15º día de la baja, el porcentaje aplicado a la base reguladora a cargo de la empresa será el fijado por la Ley general de la SS (actualmente el 60%)
- del 16º al 20º día de la baja, el porcentaje aplicado a la base reguladora a cargo de la Seguridad Social será el fijado por la Ley general de la SS (actualmente el 60%)
- del 21º día de la baja en adelante, el porcentaje aplicado a la base reguladora a cargo de la Seguridad Social será el fijado por la Ley general de la SS (actualmente el 75%)

b) Accidente de trabajo ó Enfermedad profesional:

La empresa complementará al empleado la prestación reconocida por la Seguridad Social, hasta el 100% de su salario desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses.

Desde el primer día de la baja el 75% a cuenta de la Seguridad Social, la Empresa complementará esta prestación hasta llegar al 100% de su salario.

Para el pago de los complementos por Incapacidad Temporal de los trabajadores contratados a tiempo parcial, se tendrá en cuenta el salario en función de la jornada pactada en su contrato de trabajo.

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

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos médicos, determinará la supresión de los complementos a que tuviera derecho, pactados en el presente convenio

a) Cálculo de la prestación.

a. Contratos a tiempo parcial. El cálculo de los porcentajes señalados mas arriba se realizará en proporción al número de horas que hayan servido de base de cotización a la Seguridad Social en el cálculo de la baja.

b. Contratos con salario mensual fijo. El cálculo será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\frac{S.B. + P.A.V. + P.M.}{30} \times \text{Nº de días de baja}$$

S.B.: Salario base mensual.

P.A.V.: Plus de Actividad Voluntario mensual.

P.M.: Plus de manutención mensual.

El numerador será incrementado en su caso con los pluses de antigüedad y personales que pudieran existir.

b. Complementos a la prestación reconocida por la S. Social

Los complementos a la prestación reconocida por la Seguridad Social se pagaran siempre y cuando el trabajador aporte sus partes de Baja, Confirmación y Alta en los plazos fijados por la Ley, de no ser así se perderá ese complemento de acuerdo con:

- a) Parte de baja ó confirmación fuera de plazo, no se recibirá el complemento, hasta que el trabajador traiga el próximo parte de confirmación en fecha.
- b) 2 atrasos sin presentar el parte de baja / confirmación ó 2 confirmaciones, no recibirá el trabajador no recibirá el complemento en todo el mes.
- c) Más de 2 atrasos se perderá el complemento por toda la baja.

**ARTÍCULO 52. Mujer embarazada y trabajadores/as con hijos menores de 1 año.**

En los supuestos de empleadas embarazadas, o trabajadores/as con hijos menores de 1 año de edad, podrán, si lo desean, optar por alguna de las modalidades existentes, según corresponda:

- Excedencia de hasta cuatro años, percibiendo de una sola vez la mitad del importe de las pagas extraordinarias del periodo elegido, en la cuantía vigente en el momento de realizar la solicitud.
- El periodo de excedencia podrá comenzar a computarse en el supuesto de la empleada con hijos menores, al final del periodo de descanso legal obligatorio.
- Ejercer su derecho a permanecer en su puesto de trabajo con las ventajas que le otorgue la Legislación en vigor para su caso.

**ARTÍCULO 53. Trabajadores/as con hijos menores.**

Respecto a este tema, en lo no recogido en el resto del articulado de este Convenio, las partes acuerdan remitirse a lo que en cada momento establezca el Convenio Provincial de Hostelería de la Comunidad Autónoma de Madrid.

**ARTÍCULO 54. Buffet.**

Mensualmente, el Comité o los representantes legales de los empleados de cada Restaurante, podrá organizar un buffet para los empleados, que será pagado por el propio Restaurante. Anualmente se fijará la cuantía asignada a este fin.

En el caso de que así sea acordado por el Comité, este importe mensual se podrá acumular a 6 meses, celebrándolos cuando lo estime oportuno.

**ARTÍCULO 55. Otras Actividades sociales.**

- Excursiones anuales:

Anualmente, el personal de los Restaurantes, y organizadas por los Comités de los distintos centros de trabajo, o en su caso los representantes legales de los empleados, podrán organizar dos excursiones al año, de acuerdo con el presupuesto que anualmente se pacte con la revisión de las tablas salariales de este Convenio.

En su caso, y con dicho presupuesto como tope máximo podrán substituirse las excursiones por otras actividades, por ejemplo cenas, discotecas, competiciones deportivas, sorteos de vacaciones, o cualquier otra que dentro de los presupuestos asignados a este fin estime oportuno organizar el Comité en cada centro de trabajo, o los Delegados de personal.

- Aniversario:

Coincidiendo con el aniversario de la apertura de cada Restaurante, la gerencia de la misma, previo acuerdo con el Comité o los Delegados, realizará algún acto recordatorio del mismo.

- Brindis:

Igualmente la empresa correrá con los gastos de los tradicionales brindis de Navidad y Año Nuevo.

- Día del Fundador:

En la fecha que se señale para ello y que suele coincidir con el viernes de la primera o de la segunda semana del mes de octubre, todo el personal de las oficinas, trabajara por la mañana durante unas horas en alguno de los distintos Restaurantes de la compañía o de los licenciarios, realizando tareas correspondientes al personal de equipo, con objeto de lograr una integración adecuada entre unos y otros. Ese día existirá un buffet extraordinario para todos los empleados con cargo a la empresa. Este buffet será independientemente considerado del establecido en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 56. Cuarto de Empleados.**

La organización y orden del cuarto de empleados, corresponde al Comité de empresa o Delegados de personal de cada centro de trabajo, si bien por parte de la empresa se exigirá la limpieza e higiene en el mismo. El cuarto de empleados constituye un lugar de descanso para los mismos, y será equipado con cargo a la empresa, disponiendo de un equipo estereofónico de audio.

Existirán también tablones de anuncios con el fin de comunicar a todos los empleados las noticias que sean de su interés. La decoración del mismo se hará teniendo en cuenta las preferencias de los empleados.

**ARTÍCULO 57. Intercambio.**

La empresa y los representantes legales de los empleados, colaboraran en la búsqueda de intercambios laborales con otros empleados de McDonald's en los países de la Comunidad Económica Europea, con el fin de fomentar el aprendizaje de los distintos idiomas que componen el cuadro lingüístico de la misma.

**ARTÍCULO 58. Anticipos sobre pagas extras.**

En los supuestos del personal a jornada completa, la empresa podrá anticipar, el importe máximo de una de las pagas extraordinarias, en el caso de que el empleado tenga una antigüedad de un año, o de las dos pagas extraordinarias, en el caso de tener una antigüedad en la compañía de dos o más años.

En este último caso, se dará conocimiento al Comité de empresa o Delegados del personal del centro de trabajo del que se trate. El anticipo se referirá siempre a las pagas extras del año que esté corriendo en ese momento.

**ARTÍCULO 59. Fomento de la Igualdad de oportunidades y de la conciliación entre la vida personal y laboral.**

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

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

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa, en cada nivel y categoría profesional.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de McDonald's Sistemas de España Inc.

## TÍTULO SÉPTIMO

## FORMACIÓN PROFESIONAL

**ARTÍCULO 60. Principios Generales.**

Las partes, conscientes de la importancia de la formación profesional en el seno de la empresa, señalan su deseo de establecer la más estrecha colaboración entre la misma y los representantes legales de los empleados, con el objeto de conseguir el objetivo de fomentar y crear empleo juvenil, tanto en lo que se refiere al primer empleo, como a la posibilidad de una carrera real, dentro de la compañía. Todo ello sin descuidar otros campos como son el de los minusválidos, los trabajadores maduros, con especial referencia a las mujeres mayores de 45 años, con o sin experiencia previa.

**ARTÍCULO 61. Organización, Planificación y Financiación .**

Ante la constatación de la falta de oferta formativa existente en el mundo laboral español, ante las nuevas tecnologías que comporta esta actividad ya conocida y regulada hace tiempo tanto en Europa como en otros países fuera del ámbito comunitario, y dada la experiencia que en ámbitos supranacionales tiene la empresa en este sector, el Departamento de formación de la compañía, establecerá anualmente, los planes de acción formativa necesarios para la adecuada capacitación del empleado, y para alcanzar el objetivo de transmitirle los conocimientos necesarios para su pleno desarrollo en el puesto de trabajo, o bien procurar darle los medios oportunos con objeto de que pueda realizar una carrera profesional dentro del ámbito de la empresa.

La acción formativa en el ámbito de la empresa se llevará a cabo tanto mediante el desarrollo de cursos de perfeccionamiento y clases teóricas, como en el propio ámbito de cada uno de los Restaurantes de la empresa.

La financiación corresponde íntegramente a la empresa, quien anualmente dedicara a ello los presupuestos adecuados, sin perjuicio de intentar conseguir el mayor número posible de subvenciones de los Organismos Oficiales, actividad con la que se compromete igualmente el colectivo de los representantes legales de los empleados firmantes de este Convenio.

Igualmente, los representantes legales de los empleados se comprometen a realizar los máximos esfuerzos, con el fin de obtener de parte de las autoridades competentes, el reconocimiento oficial de los certificados y títulos expedidos por la empresa en esta materia.

Se concibe la formación profesional, como un proceso continuo de reciclaje, para aquellos empleados que ya tengan los conocimientos suficientes, así como para transmitirles los conocimientos necesarios sobre las nuevas tecnologías que la propia organización y dinámica de la empresa va introduciendo continuamente.

#### **ARTÍCULO 62. Titulaciones y Convalidaciones .**

Los títulos y certificados obtenidos por la superación de cursos de cualquier clase en cualquiera de las organizaciones McDonald's en el mundo, serán admitidos y convalidados automáticamente por McDonald's Sistemas de España, Inc.

Asimismo, las partes intentarán por todos los medios, la obtención del reconocimiento, como se dice en los artículos precedentes, de los títulos y certificaciones expedidos por McDonald's por parte de las autoridades ministeriales competentes en materia educativa o laboral.

#### **ARTÍCULO 63. Obligaciones de la empresa en materia de contratación.**

La empresa se compromete a contratar en prácticas o en cualquier otra modalidad de contratación disponible en cada momento, al número más elevado de alumnos que hayan superado las pruebas establecidas en cada curso concertado con el INEM u organismos similares. Igualmente a los empleados que hayan superado las pruebas pertinentes tras haber ingresado en la empresa mediante un contrato de Acceso.

#### **ARTÍCULO 64. Comisión de seguimiento.**

Los comités de empresa de cada centro de trabajo, llevaran a cabo el seguimiento de los programas de formación profesional, existente en cada uno de ellos. En este sentido, la gerencia de los Restaurantes, en su caso, y el Departamento de Formación, colaborarán estrechamente con aquellos.

### **TITULO OCTAVO**

### **SALUD LABORAL**

#### **ARTÍCULO 65. Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos Laborales**

A efectos de promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y sus normas de desarrollo, en donde se establecen los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales.

En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en particular en materia de evaluación de riesgos, información, formación, consulta y participación, actuación en casos de emergencia y vigilancia de la salud.

Las acciones y medidas desarrolladas y adoptadas por el empresario en materia de prevención de riesgos deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

La empresa pondrá a disposición de todos los trabajadores, a través de sus representantes, los acuerdos y resúmenes de las actas con lo sustancial de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud e informará de las conclusiones y medidas preventivas acordadas, con el fin de proporcionar la participación requerida por la Ley de Prevención de riesgos laborales, para que los trabajadores las conozcan y puedan formular las indicaciones y propuestas que, en aras de mejorar la prevención en sus puestos de trabajo, consideren más adecuadas.

Corresponde a cada trabajador y al Delegado de prevención velar por el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

#### **ARTÍCULO 66. Disposiciones generales de Seguridad e Higiene.**

La empresa, a través del Departamento de Construcción y Equipo, se compromete a observar las normas legales vigentes, en la construcción y modificación de los locales de trabajo, en todo lo referente a seguridad estructural, escaleras, aperturas en pisos, montacargas y ascensores, electricidad, prevención y extinción de incendios, maquinaria y herramientas, aire acondicionado, cáma-



ras frigoríficas, aparatos a presión, recipientes a presión, prevención y extinción de incendios, instalaciones y servicios de higiene, vestuarios, aseos, retretes, duchas, y en general cualquier tipo de elementos, necesarios para la actividad de la empresa, con la mas estricta sujeción, a la legislación vigente en cada momento.

#### **ARTÍCULO 67. Disposiciones específicas de Hostelería.**

En especial se deberá cumplir en materia de seguridad e higiene, con las siguientes normas:

- a) Los empleados menores de 18 años, no utilizarán máquinas picadoras, serradoras o cortadoras, instaladas para su uso en la cocina de los Restaurantes. En el supuesto de que se trate de un contrato de acceso, la utilización estará supervisada por una persona capacitada para ello.
- b) En las cocinas o dependencias con riesgo de incendio o explosión, habrá colocados en sitios visibles, extintores apropiados a las causas determinantes del posible fuego a extinguir.
- c) Todos los establecimientos cuidarán de que sus accesos y salidas estén suficientemente señalizados para facilitar la evacuación en caso de emergencia. Todo el personal de los centros de trabajo conocerá las diferentes salidas de emergencia y sus posibles bloqueos.
- d) En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contara como mínimo, con agua oxigenada, alcohol de 90 grados, tintura de yodo, mercurocromo, gasas, algodón, vendas, esparadrapos, cremas tratantes de quemaduras y pastillas calmantes del dolor.
- e) El cuarto de empleados estará en perfecto orden y estado de limpieza.
- f) La empresa tomara las medidas oportunas, para que la temperatura ambiente en las cocinas de los restaurantes, en caso de avería del aire acondicionado, no supere los 35 grados centígrados.
- g) Los Delegados de Prevención serán informados obligatoriamente por la empresa, ante cualquier proyecto de cambio en lo que respecta a:
  - Introducción de una nueva tecnología
  - Introducción de nuevos procesos y/o actividades en cuanto afecte notoriamente a la Seguridad e Higiene.

#### **ARTÍCULO 68. Disposiciones específicas de la Empresa.**

Dada la especial actividad de la empresa, en lo que se refiere a la manipulación de alimentos, alguno de los cuales se consume en crudo, se extremará siempre la limpieza corporal de cada uno de los empleados que se encuentren incursos en la preparación de alimentos. Así por ejemplo, se prohíbe la utilización de barbas, igualmente el pelo, caso de ser largo, ira recogido mediante un moño o goma, y en su caso redecilla, dentro de la gorra, con el fin de evitar la caída accidental de alguno de ellos dentro de los alimentos. Las uñas irán perfectamente recortadas y limpias, prohibiéndose la utilización de esmaltes y similares.

Las manos se lavarán y desinfectarán continuamente y en todos los casos en que ello sea posible, se utilizarán guantes desechables. En los casos en que el empleado tenga una afección catarral ligera, que no de lugar a baja medica, utilizara obligatoriamente mascarillas, en la preparación de alimentos.

En caso de duda, se utilizaran como criterio general, las normas y procedimientos aplicables en las clínicas e instalaciones sanitarias.

Queda absolutamente prohibido fumar dentro de las áreas de cocina en los Restaurantes aunque el mismo se encuentre cerrado al público. La empresa estimulara a los empleados, que quieran dejar de fumar. Igualmente, se prohíbe fumar durante las clases de los cursos de formación, las reuniones en las oficinas y en los despachos y puestos de trabajo, cuyo titular habitual no lo autorice.

El personal viene obligado a la utilización de todas las prendas y elementos de protección personal respecto a los riesgos presentes y futuros que puedan aparecer, tales como delantales en la plancha, guantes, tanto de filtrar como de goma, mascarillas, caretas, y cualquier otro elemento de protección personal, que la empresa y los Comités de Seguridad, estimen necesarios implantar. Se tendrá especial atención, respecto a la utilización de productos químicos de limpieza, que por su naturaleza sean abrasivos, o produzcan emanaciones nocivas, siendo obligatorio en estos casos, la utilización de guantes, mascarillas, y en su caso gafas de seguridad.

Igualmente se pondrá especial cuidado en la limpieza de máquinas y aparatos con energía eléctrica, debiendo desconectar la corriente antes de proceder a su limpieza.

Respecto al calzado, se estará a lo dispuesto en el artículo 39, sobre ropa de trabajo.

#### **ARTÍCULO 69. Procedimiento especial en materia de incendios y evacuaciones el local.**

En el supuesto de producirse un incendio en el restaurante, se procederá de acuerdo con las siguientes normas:

1. Se dará inmediato aviso a alguno de los Encargados.
2. En el supuesto que sea posible dominarlo mediante la manta apaga fuegos o extintores, los extintores, se utilizaran los mismos. En su caso, el Encargado podrá tomar la decisión de

- utilizar los sistemas automáticos de extinción de incendios en aquellos restaurantes donde existan.
3. Teniendo en cuenta que existen distintas clases de fuego, ANTES de utilizar un extintor debe de comprobarse que el mismo es adecuado. Por ejemplo, los extintores de anhídrido carbónico no se pueden utilizar en lugar cerrado sin ventilación, o los de espuma carbónica no se pueden utilizar en fuegos eléctricos. NUNCA se utilizará agua para fuegos eléctricos ya que existe peligro de electrocución.
  4. Caso de no poder ser dominado inmediatamente el conato de incendio, se aislará el mismo evacuando la zona afectada y cerrando las puertas del lugar donde esté localizado para evitar su propagación.
  5. Se procederá al inmediato desalojo del local por parte de todos los clientes, empleados y Encargados quedando prohibida la presencia de absolutamente ninguna persona dentro del restaurante. No obstante, el desalojo se realizará en forma ordenada y procurando no transmitir ninguna sensación de pánico.
  6. Simultáneamente con lo anterior, otro Encargado o personal de confianza, dará los avisos telefónicos siguientes desde dentro, o en su caso desde fuera del restaurante:
    - 080 Bomberos.
    - Al Jefe de Seguridad.
    - Al Supervisor de Operaciones.
  7. En el supuesto de ser sorprendido por el humo, se alejará de la zona gateando, a ser posible con un pañuelo o trapo mojado sobre la nariz y boca.
  8. Se utilizará la Salida de Emergencia más próxima dirigiéndose inmediatamente al punto de concentración para poder hacer el recuento, no quedándose detrás a curiosear.
  9. Todas las Salidas de Emergencia se encontrarán en todo momento, expeditas, prohibiéndose absolutamente el almacenar o poner cualquier tipo de obstáculo que impida el rápido desalojo.
  10. Todos los empleados conocerán la localización de todas las Salidas de Emergencia.
  11. Se establecerá un punto de reunión alejado del restaurante al menos 50 metros, que debe ser conocido por todos y cada uno de los empleados.
  12. Una vez en el punto de reunión se procederá al recuento de todo el personal con objeto de verificar que no se ha quedado ninguno en el interior.
  13. El ultimo Encargado en salir, o en su caso, el Vigilante Jurado de Seguridad, cerrará el establecimiento con llave, quedándose para abrir a los bomberos.
  14. Bajo ningún concepto entrará de nuevo en el restaurante ninguna persona, hasta ser autorizada por los bomberos una vez que cese la alarma.

#### **ARTÍCULO 70. Delegados de Prevención de Riesgos Laborales**

Según el número de empleados en cada centro de trabajo, y de acuerdo con la legislación vigente al respecto, se constituirá en el mismo un Delegado/os de Prevención. Los cuales tendrán las funciones determinadas por las normas al respecto.

En todo caso, el Delegado de Prevención, será uno de los Representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo. En el supuesto de Comité de empresa, serán dos de los representantes de los trabajadores de dicho centro.

Entre las responsabilidades de los Delegados de Prevención se encuentra la asistencia y organización de seminarios y cursillos de prevención de riesgos y de primeros auxilios.

#### **ARTÍCULO 71. Prestaciones médicas.**

Organizada por el Servicio de Prevención, en colaboración con otras instituciones sanitarias, se realizará el reconocimiento médico anual, para todo el personal de plantilla en la empresa.

Igualmente en los casos que sea preciso, el Servicio Médico podrá organizar otros reconocimientos concretos y puntuales de las personas que los precisen, y con una frecuencia inferior a la anual. Se realizará un especial seguimiento en materia de las enfermedades infecto-contagiosas, y otras susceptibles de ser transmitidas a los clientes y a los compañeros de trabajo.

El empleado tendrá derecho a obtener una copia del Informe clínico que obrará en poder del Servicio de Prevención, el cual le será facilitado en sobre cerrado, y protegida por el secreto médico.

### TITULO NOVENO

#### **REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS**

#### **ARTÍCULO 72. Disposiciones Generales.**

Sin perjuicio de la aplicación y escrupuloso respeto a las normas sobre la representación legal de los empleados, las partes declaran su resolución de optar por el sistema de un Comité de empresa, o en su caso, Delegados de personal, por cada centro de trabajo de aquella, excluyendo la posibilidad de un comité Intercentros.

**ARTÍCULO 73. Crédito Horario.**

El crédito horario de los representantes legales de los empleados, tendrá la duración señalada legalmente, y según el Art. 68.e) del Estatuto de los trabajadores. Entendiéndose que la misma se refiere al personal con contrato de jornada completa, por ello cuando se trate de empleados con contrato a tiempo parcial, el crédito horario será proporcional a las horas de trabajo del mismo.

Los créditos horarios serán compensados, acumulando las horas correspondientes en días libres según acuerdo mutuo entre cada una de las personas del Comité de empresa y la gerencia de los restaurantes, rechazándose el sistema de compensación económica de las mismas.

**ARTÍCULO 74. Reuniones.**

El Comité de empresa de cada centro de trabajo, realizará como mínimo dos reuniones conjuntas con la empresa al año. Igualmente se procederá a una reunión conjunta extraordinaria cuando cualquiera de las dos partes lo solicite a la otra.

Las asambleas de empleados convocadas por sus representantes legales, serán en todo caso fuera de los horarios de trabajo y actividad de la empresa, aplicándose en todo caso, los preavisos legales oportunos.

La empresa viene obligada, a ceder el uso de sus locales, para este fin, siempre y cuando no se produzcan daños en los mismos, que de producirse darán lugar al resarcimiento económico de ellos, con cargo a los convocantes. En todo caso estas asambleas serán en días y horas distintos de las reuniones de comunicación de la empresa y los empleados, que son pagadas por aquélla.

Los Comités dispondrán de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, pudiendo facilitar a sus representantes, y al personal en general, la información laboral que estime pertinente, en forma oral o escrita, siempre y cuando ello no suponga una interrupción en las actividades normales de la empresa.

**ARTÍCULO 75. Funciones y Competencia.**

Los representantes legales de los empleados, tendrán las funciones y competencias legalmente establecidas para ello, estando obligada la empresa, a facilitarles la información escrita que esta señalada normativamente.

**ARTÍCULO 76. Cobros de cuota.**

A requerimiento de los empleados afiliados a cualquier Sindicato, la empresa descontará en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El empleado interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresara con claridad la orden de descuento, el Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la cuenta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuara las anteriores detracciones, hasta nueva orden del empleado afectado.

**ARTÍCULO 77. Cláusula de Paz.**

Las partes Intervinientes, acuerdan que todo litigio, discrepancia, cuestión o reclamación resultantes de la ejecución o interpretación del presente Convenio o relacionadas con él, directa o indirectamente, se resolverán definitivamente mediante arbitraje.

El procedimiento será el siguiente: Inicialmente la cuestión será conocida por la Comisión paritaria de interpretación y vigilancia de este Convenio. De no alcanzarse un acuerdo, las partes designarán un árbitro de mutuo acuerdo. Caso de tampoco conseguir un acuerdo sobre el nombramiento del árbitro, el mismo será asignado por la Corte de Arbitraje de la Cámara de Comercio e Industria de Madrid. En ningún caso se ejercitará el derecho de huelga o el cierre patronal sin haber agotado previamente el procedimiento señalado.

## TITULO DÉCIMO

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ARTÍCULO 78. Principios Generales.**

La acción disciplinaria en la empresa se hará siempre, salvo casos excepcionales, en forma progresiva, de tal forma que en todo momento se intente la recuperación individual de las relaciones laborales con el empleado afectado. Por ello, excepto en el supuesto de la amonestación verbal, el procedimiento se instará siempre por escrito y adecuándose a la naturaleza de la falta.

El Comité de empresa, o en su caso, los representantes legales de los empleados, tendrán conocimiento escrito de las sanciones por faltas muy graves.

Toda falta cometida por un empleado, se calificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad en leve, grave o muy grave.

**ARTÍCULO 79. Faltas Leves.**

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

2. De una a tres faltas de puntualidad, inferiores a treinta minutos, durante el periodo de un mes. De derivarse graves perjuicios de estos retrasos para el servicio, serán calificados de falta grave. Se entiende por impuntualidad no solamente la entrada retardada sino también la salida anticipada.

3. Abandonar el puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin justificación ni autorización.

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

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

6. Discutir con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa

7. No comunicar los cambios de domicilio en el momento que se produzcan.

8. Retirar, estropear o usar con otros fines los avisos e informes del tablero de anuncios del personal.

**ARTÍCULO 80. Faltas Graves.**

1. Más de dos faltas de puntualidad no justificadas.

2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada.

3. Falta de aseo y pulcritud en el aspecto personal e imagen o limpieza del uniforme de trabajo.

4. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por el.

5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, acreditada en las revisiones de rendimiento a que se refiere en el artículo 45. En caso de reiteración se considerará como falta muy grave.

6. Simular enfermedad o accidente o no comunicar inmediatamente al Encargado cualquier proceso febril o enfermedad contagiosa

7. El descuido importante en el manejo y conservación de instalaciones y artículos del establecimiento.

8. Insubordinación y desobediencia a las órdenes recibidas.

9. Incumplimiento de las normas de higiene y seguridad.

10. Consumir alimentos o emplear para uso propio, enseres y géneros del establecimiento, sin autorización.

11. Fumar durante el trabajo en las zonas prohibidas.

12. Discutir con los compañeros de trabajo en público y con trascendencia respecto a los clientes del establecimiento .

13. No comunicar con puntualidad los cambios familiares habidos, que afecten a Seguridad Social o impuestos, o no cursar en tiempo oportuno la baja laboral que proceda.

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

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

16. No atender al público con la corrección, cortesía y diligencias debidas.

**ARTÍCULO 81. Faltas muy Graves.**

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

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

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

4. Falsificar cualquier nota de registro, bono de comida y cualquier otro documento de la empresa o proceder a su entrega a terceros, sin la debida y expresa autorización.

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

6. Ejercer cualquier otra actividad incompatible, fuera o dentro del establecimiento. Dedicarse, promover o permitir todo tipo de actividad, tráfico o venta ajenos a los fines y objeto de la empresa, dentro del centro de trabajo .

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

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

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

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

11. La privación de libertad por un periodo de más de 72 horas de arresto.

12. La falta de dinero en las cajas registradoras en cuantía significativa, o continuada.

13. La falsedad de los datos declarados en la solicitud de empleo, o en cualquier otro documento aportado a la empresa.

14. El acoso sexual debidamente comprobado mediante instrucción de la correspondiente información por parte del Departamento de Recursos Humanos, haya o no reclamación previa de la persona ofendida ó independientemente de que sea denunciado o no por el trabajador afectado.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que hubiese sido sancionada reglamentariamente.

16. Tres ó más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses ó veinte durante un año.

#### **ARTÍCULO 82. Cláusula General.**

Además de la graduación de las faltas enumeradas, sin carácter limitativo en los artículos anteriores, tendrán la consideración de tales, todas aquellas conductas y actuaciones contrarias a las responsabilidades básicas y demás obligaciones contenidas en el presente Convenio o recogidas en el vigente ordenamiento legal.

Su valoración y sanción se realizarán de acuerdo con dichas disposiciones y con la importancia y consecuencia que del propio hecho se deriven.

#### **ARTÍCULO 83. Sanciones.**

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

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

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

#### **ARTÍCULO 84. Notificación.**

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

#### **ARTÍCULO 85. Responsabilidad Civil y Penal.**

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

#### **ARTÍCULO 86. Prescripción de las Faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días contados a partir de que la empresa tuvo conocimiento de su comisión de la falta. El computo se hará a partir del día siguiente a la comisión de la falta y por días naturales.

### TITULO UNDÉCIMO

#### ASPECTOS FORMALES

#### **ARTÍCULO 87. Comisión de seguimiento, vigilancia e interpretación.**

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.

La comisión paritaria se constituirá formalmente dentro de los tres meses siguientes al depósito de este convenio en la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid.

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

#### **ARTÍCULO 88. Composición.**

La comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes de este Convenio.

La comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Serán presidente y secretario un vocal de la comisión por cada uno de los dos puestos, que serán nombrados para cada sesión, ejerciendo sus funciones hasta la sesión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los empleados y la siguiente entre los representantes del empresario.

La parte que ostente la secretaría en una sesión tendrá la Presidencia en la sesión siguiente.

#### **ARTÍCULO 89. Funciones.**

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de común acuerdo les sean conferidas por las partes, así como las que se deduzcan de lo establecido en los distintos artículos de este Convenio.

#### **ARTÍCULO 90. Funcionamiento.**

La empresa pondrá a disposición de la comisión un local específico para el desarrollo de sus funciones, normalmente en el domicilio social de la empresa o en cualquier otro, cuando así se acuerde en la propia comisión.

#### **ARTÍCULO 91. Procedimiento.**

La Comisión actuará a instancia de cualquiera de las dos partes, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

La Comisión se reunirá al menos una vez al año con motivo de realizar la revisión de las condiciones económicas para el año siguiente, así como para actualizar los problemas que hayan podido surgir durante la vigencia normal del convenio. Igualmente podrán convocarse reuniones extraordinarias a instancia de cualquiera de las dos partes. Las partes firmantes del convenio, se comprometen a excluir cualquier tipo de medidas de violencia en las negociaciones que se establezcan, se trate de revisiones anuales, o de la denuncia y renegociación de un nuevo convenio.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que individualmente puedan tener los empleados al entrar en vigor este Convenio.

#### **ANEXO I**

#### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

##### **A. TABLAS SALARIALES.**

Los conceptos expresados a continuación lo son en cómputo anual, y se entienden referidos salvo que se exprese lo contrario a los contratos de jornada a tiempo completo, por lo que, en los supuestos de que se trate de personal a tiempo parcial, se deberán calcular los mismos, proporcionalmente.

(Ver Anexo I.a)

##### **B. BONIFICACIONES DE GERENCIA.**

a). Existirá un modelo para su cumplimentación.

b). Cálculo de la Bonificación:

\* El porcentaje respectivo para cada categoría, será calculado de la siguiente forma.

EXCEPCIONAL	7% - 8%
RELEVANTE	4 % - 5% - 6%
NECESITA MEJORAR	1 % - 2% - 3
INSUFICIENTE	0%

Las bonificaciones se calcularán en forma de un tanto por ciento, que se pagara de una sola vez, pudiendo, en consecuencia, variar de una a otra revisión según el rendimiento del encargado en el periodo computado. La base para calcular la bonificación será el salario base más el plus de actividad voluntario.

#### A. BONIFICACIONES DEL PERSONAL DE EQUIPO.

- Existirá un modelo para su cumplimentación.
- Cálculo de la Bonificación:

		AÑOS DE SERVICIO									
CALIFICACIONES		1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º	10 y más
1.	EXCEPCIONAL	0,1025	0,1366	0,1708	0,2048	0,2391	0,2731	0,3073	0,3415	0,3755	0,4096
2.	RELEVANTE	0,0683	0,1025	0,1366	0,1708	0,2048	0,2391	0,2731	0,3073	0,3415	0,3755
3.	NECESITA MEJORAR	0,0342	0,0683	0,1025	0,1366	0,1708	0,2048	0,2391	0,2731	0,3073	0,3415
4.	INSUFICIENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

#### A. CONDICIONES SOCIALES.

- Becas:

Los fondos disponibles a este respecto durante 2011, 2012, 2013 son los siguientes:

	2011	2012	2013
<b>Beca Estudios</b>	687,9211€	694,8004€	701,7484€
<b>Beca Libros /Ayuda Familiar</b>	183,3921€	185,2261€	187,0783€

- Buffet:

Se establece un fondo mensual de 2,6992 euros, para el año 2011, 2,7262 euros año 2012, 2,7534 euros año 2013, multiplicado por el número de empleados de cada restaurante, multiplicado por los 12 meses que tiene el año.

- Excursiones y actividades:

Se establece un fondo anual de 34,5957 euros para el año 2011, 34,9416 euros para el año 2012, 35,2910 euros para el año 2013 multiplicado por el número de empleados de cada Restaurante, multiplicado por las dos actividades.

Todos los fondos anteriores serán administrados por el Comité o Delegados del personal de cada centro de trabajo, de acuerdo con las normas establecidas por los mismos.

En todo caso, la empresa exigirá las facturas o justificantes de la aplicación de estos fondos a las finalidades previstas.

#### A. POLITICA DE COMIDA

Para determinar la cantidad de productos a consumir por empleado y día se tendrá en cuenta la cantidad de horas trabajadas y los descansos que éstas generan, - según el mismo convenio-, así como las características de los productos, tanto por producción, disponibilidad o pertenencia a las distintas plataformas.

Para las jornadas de trabajo que no disponga de descanso, aquellas no superiores a 4 horas, cada empleado dispondrá de 3 productos, a consumir una vez finalizada la jornada.

Para las que generan 20 minutos, superiores a 5 horas de trabajo efectivo e inferiores a 7horas, los empleados dispondrán de 4 productos, a consumir durante el tiempo de descanso.



Finalmente para los descansos de 30 minutos, los generados en las jornadas de 7 horas y hasta 8 horas, los productos disponibles serán 5, a consumir en el tiempo de descanso.

Para el conteo de los mismos tendremos en cuenta que todos los productos individuales a la venta se considerarán 1 producto, exceptuando:

Gama Magnífica = 2 productos cada unidad (por ejemplo McWrap, CBO, NYC...teniendo en cuenta que son productos que irán variando según compañías)

Gama Premium de ensaladas = 2 productos cada unidad (por ejemplo Cesar, Mediterránea,... teniendo en cuenta que son productos que irán variando según compañías)

Gama Alta Helados (McFlurry y Wafer) = 2 productos cada unidad

Para los productos con diferentes tamaños, como las bebidas y las patatas, siempre se tendrá en cuenta el tamaño pequeño como unidad de producto.

En cualquier caso los productos completos que se tomen para las comidas serán los mismos que están en ese momento disponibles para nuestros clientes.

Los productos que quedan excluidos de las comidas para empleados son los siguientes:

- Cerveza
- Productos en Test



ANEXO 1.a  
TABLAS SALARIALES

## POLITICA DE COMIDA

HAMBURGUESAS	1
HAMBURGUESAS McNIFICAS	2
ENSALADAS PREMIUM	2
ENSALADA PEQUEÑA	1
COMPLEMENTOS *	1
HELADOS Y POSTRES	1
HELADOS PREMIUM ( McFLURRY Y WAFFER)	2
PATATAS *	1
BEBIDAS *	1
PRODUCTOS DE McCAFE *	1
PRODUCTOS DE DESAYUNOS *	1

- SE TOMARA COMO REFERENCIA EL TAMAÑO PEQUEÑO EN TODOS LOS PRODUCTOS.
- SE CONSIDERARAN COMO HAMBURGUESAS TODAS AQUELLAS QUE SE ENCUENTREN DENTRO DE LA PLATAFORMA DE MENUS Y HAPPY MEAL.

McDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA, INC													
TABLAS SALARIALES RESTAURANTES AÑO 2011													
0,50% (SUBIDA SOBRE TODOS LOS CONCEPTOS)													
NUM.	CLAVE DE ESPECIALIDAD	501			502			503		504		601	
		Gerente Restaurante		Primer / a Asistente		Segundo/a Asistente		Asistente de Turno Encargado/a de Turno		Ayudante de Turno Encargado/a de Área			
PAGAS	PERIODO	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
14	Salario Base	1738,1771	24334,4789	1.463,0966	20.483,3522	1.279,8048	17.917,2665	1.058,8862	14.824,4064	776,9901	10.877,8619	321,9642	4.507,4990
14	Plus Actividad Voluntario	538,3622	7537,0702	456,2558	6.387,5811		5.821,3568		4.547,5886				
14	Porrata Pagas Extras												
14	Plus Limp. y Mant. a extinguir												
14	Prima Personal a extinguir												
11	Plus Transporte	124,4934	1.369,4276	124,4934	1.369,4276	124,4934	1.369,4276	124,4934	1.369,4276	124,4934	1.369,4276	124,4934	1.369,4276
	T O T A L E S	2.401,0326	33.240,9767	2.043,8458	28.240,3610	1.805,8237	24.908,0509	1.508,2071	20.741,4196	1.223,4478	16.754,7886		
	OTROS CONCEPTOS												
	RETRIBUTIVOS	1,002				1,002						1,002 €	
14	Antigüedad(1 Trienio)	50,7497	710,4957	42,7181	598,0541	37,3666	523,1319	30,9164	432,8294	22,6858	317,6018		
14	Antigüedad(2 Trienios)	135,3325	1.894,6553	113,9151	1.594,8109	99,6442	1.395,0183	82,4437	1.154,2117	60,4956	846,3382		
14	Antigüedad(3 Trienios)	287,5816	4.026,1425	242,0695	3.388,9731	211,7439	2.964,4139	175,1928	2.452,6998	128,5531	1.799,7436		
14	Antigüedad(3 Trienios+1QUINQ)	422,9141	5.920,7977	355,9846	4.983,7840	311,3880	4.359,4322	257,6365	3.606,9115	189,0487	2.646,6818		
14	Antigüedad(3 Trienios+2QUINQ)	642,8295	8.999,6126	541,0966	7.575,3517	473,3098	6.626,3370	391,6075	5.482,5055	287,3540	4.022,9563		
14	Antigüedad(3 Trienios+3QUINQ)	761,2454	10.657,4359	640,7722	8.970,8112	560,4984	7.846,9780	463,7458	6.492,4407	340,2877	4.764,0272		
14	Antigüedad(3 Trienios+4QUINQ)	845,8282	11.841,5955	711,9691	9.967,5680	622,7760	8.718,8644	515,2731	7.213,8230	378,0974	5.293,3636		
12	Plus Mantenimiento	39,8476	478,1715	39,8476	478,1715								
	Plus Complemento Nocturnidad												
	Plus Complemento Nocturnidad												
	Plus Extraordinaria												
	Plus Plus Camión	3,6351		3,0598		2,6771						1,6251	

TABLAS SALARIALES RESTAURANTES AÑO 2011											
0,50% (SUBIDA SOBRE TODOS LOS CONCEPTOS)											
NUM.	CLAVE DE ESPECIALIDAD	604		605		606		609		610	
		Personal de Equipo		Secretaria/o Restaurante		Encargado/a Mantenimiento		Azafata / Azafato		Azafata / Azafato Senior	
PAGAS	PERIODO	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
14	Salario Base	766,4837	10.730,7722	766,4837	10.730,7722	776,9901	10.877,8619	776,9901	10.877,8619	823,7486	11.532,4809
14	Plus Actividad Voluntario	77,7698	1.088,7769	77,7698	1.088,7769	384,9913	5.389,8776	271,2203	3.797,0838	287,5429	4.025,6006
14	Porrata Pagas Extras										
14	Plus Limp. y Mant. a extinguir										
14	Prima Persona a extinguir										
11	Plus Transporte	124,4934	1.369,4276	124,4934	1.369,4276	124,4934	1.369,4276	124,4934	1.369,4276	124,4934	1.369,4276
	T O T A L E S	968,7469	13.188,9767	968,7469	13.188,9767	1.463,7248	18.843,8311	1.172,7038	16.044,3734	1.236,7850	16.927,5091
	OTROS CONCEPTOS										
	RETRIBUTIVOS	1,002				1,002 €					
14	Antigüedad(1 Trienio)	22,3791	313,3072	22,3791	313,3072	22,6858	317,6018	22,6858	317,6018	24,0511	336,7148
14	Antigüedad(2 Trienios)	59,6776	835,4860	59,6776	835,4860	60,4956	846,9382	60,4956	846,9382	64,1361	897,9060
14	Antigüedad(3 Trienios)	126,8148	1.775,4077	126,8148	1.775,4077	128,5531	1.799,7436	128,5531	1.799,7436	136,2893	1.908,0503
14	Antigüedad(3 Trienios+1QUINQ)	186,4924	2.610,8936	186,4924	2.610,8936	189,0487	2.646,6818	189,0487	2.646,6818	200,4255	2.805,9564
12	Plus Mantenimiento	39,8476	478,1715	39,8476	478,1715						
	Plus Complemento Nocturnidad	1,5078		1,5078							
	Plus Complemento Nocturnidad	12,1854		12,1854		16,2928		16,2928			
	Plus Plus Camión	1,6029				1,6251					

SUBIDA 2011		0,50% ( SUBIDA SOBRE TODOS LOS CONCEPTOS)		TABLAS SALARIALES RESTAURANTES AÑO 2011		729		714		724	
CLAVE DE ESPECIALIDAD		603		Personal de Equipo Entrenadora/a		Mensual		Anual		Pers. Equipo (+3 meses /- 6 meses)	
ESPECIALIDAD PROFESIONAL		Limp. y Serv. Tech.		Mensual		Anual		Mensual		Anual	
PAGAS	PERIODO	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Horas/M.											
2085/14	Salario Base	766,4837	10.730,7722	766,4837	10.730,7722	4,4149	4,4149	4,4149	4,4149	4,4149	4,4149
2085/14	Plus Actividad Voluntario	133,0411	1.862,5760	77,7698	1.088,7769	0,4853	0,4853	0,4853	0,4853	0,4853	0,4853
2085	Prorrata Pagas Extras					0,8084	0,8084				
	Plus Limp. y Mant. a extinguir	72,1200	1.129,03								
2085	Prima Personal a extinguir										
225/11	Plus Transporte	124,4934	1.369,4276	124,4934	1.369,4276	124,4934	1.369,4276	124,4934	1.369,4276	124,4934	1.369,4276
	<b>T O T A L E S</b>	1.096,1383	13.962,7758	968,7469	13.188,9767						
	<b>OTROS CONCEPTOS</b>										
	<b>RETRIBUTIVOS</b>	1,002									
2085/14	Antigüedad(1 Trienio)	22,3791	313,3072	22,3791	313,3072	1,002		1,002			
2085/14	Antigüedad(2 Trienios)	59,6776	835,4860	59,6776	835,4860	0,1503		0,1503			
2085/14	Antigüedad(3 Trienios)	126,8148	1.775,4077	126,8148	1.775,4077	0,4007		0,4007			
2085/14	Antigüedad(3 Trienios+1QUINQ)	186,4924	2.610,8936	186,4924	2.610,8936	0,8515		0,8515			
SM/30	Plus Manutención	39,8476	478,1715	39,8476	478,1715	1,2522		1,2522			
	Hora Complemento Nocturnidad			1,5078		1,5078		1,5078		1,5078	
	Hora Extraordinaria			12,1854		12,1854		12,1854		12,1854	
	Hora Plus Entrenador			0,3275		0,3275		0,3275		0,3275	
	Hora Plus Camión	1,6029		1,6029		1,6029		1,6029		1,6029	

  

SUBIDA 2012		1,00% ( SUBIDA SOBRE TODOS LOS CONCEPTOS)		TABLAS SALARIALES RESTAURANTES AÑO 2012		502		500		504		601	
CLAVE DE ESPECIALIDAD		501		Gerente Restaurante		Mensual		Anual		Segundo/a Asistente		Asistente de Turno Encargado/a de Turno	
ESPECIALIDAD PROFESIONAL		Mensual		Anual		Mensual		Anual		Mensual		Anual	
PAGAS	PERIODO	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
14	Salario Base	1755,5588	24577,8237	1.477,7276	20.688,1858	1.292,6028	18.096,4392	1.069,4750	14.972,6505	1.069,4750	14.972,6505	784,7600	10.986,6406
14	Plus Actividad Voluntario	543,7458	7612,4409	460,8184	6.451,4569	405,5407	5.677,5704	328,0758	4.593,0615	328,0758	4.593,0615	325,1839	4.552,5740
14	Prorrata Pagas Extras												
14	Plus Limp. y Mant. a extinguir												
14	Prima Personal a extinguir												
11	Plus Transporte	125,7384	1.383,1219	125,7384	1.383,1219	125,7384	1.383,1219	125,7384	1.383,1219	125,7384	1.383,1219	125,7384	1.383,1219
	<b>T O T A L E S</b>	2.425,0430	33.573,3865	2.064,2843	28.522,7646	1.823,8819	25.157,1315	1.523,2892	20.948,8338	1.523,2892	20.948,8338	1.235,6823	16.922,3365
	<b>OTROS CONCEPTOS</b>												
	<b>RETRIBUTIVOS</b>	1,002											
14	Antigüedad(1 Trienio)	51,2572	717,6007	43,1453	604,0346	37,7402	528,3632	31,2255	437,1577	31,2255	437,1577	22,9127	320,7778
14	Antigüedad(2 Trienios)	136,6858	1.913,6018	115,0542	1.610,7590	100,6406	1.408,9685	83,2681	1.165,7538	83,2681	1.165,7538	61,1005	855,4076
14	Antigüedad(3 Trienios)	290,4574	4.066,4039	244,4902	3.422,8629	213,8613	2.994,0560	176,9448	2.477,2268	176,9448	2.477,2268	129,8386	1.817,7410
14	Antigüedad(3 Trienios+1QUINQ)	427,1433	5.980,0057	359,5444	5.033,6219	314,5019	4.403,0265	260,2129	3.642,9806	260,2129	3.642,9806	190,9392	2.673,1486
14	Antigüedad(3 Trienios+2QUINQ)	649,2578	9.089,6087	546,5075	7.651,1052	478,0429	6.692,6003	395,5236	5.537,3306	395,5236	5.537,3306	290,2276	4.063,1859
14	Antigüedad(3 Trienios+3QUINQ)	768,8579	10.764,0103	647,1800	9.060,5194	566,1034	7.925,4478	468,3832	6.567,3651	468,3832	6.567,3651	343,6905	4.811,6875
14	Antigüedad(3 Trienios+4QUINQ)	854,2865	11.960,0115	719,0888	10.067,2497	629,0038	8.806,0531	520,4258	7.285,9613	520,4258	7.285,9613	381,8784	5.346,2972
12	Plus Manutención	40,2461	482,9532	40,2461	482,9532	40,2461	482,9532	40,2461	482,9532	40,2461	482,9532	40,2461	482,9532
	Hora Complemento Nocturnidad												
	Hora Comp. Nocturn. tras Pub. Convenio	2,5260		2,1262		1,8599		1,5388		1,5388		1,1292	
	Hora Extraordinaria												
	Hora Plus Camión	3,6715		3,0904		2,7039		2,2369		2,2369		1,6414	

McDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA, INC											
TABLAS SALARIALES RESTAURANTES AÑO 2012											
1,00% ( SUBIDA SOBRE TODOS LOS CONCEPTOS)											
PAGAS	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	604		605		606		609		610	
		Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
14	Salario Base	774,1486	10.838,0799	774,1486	10.838,0799	784,7600	10.986,6406	784,7600	10.986,6406	831,9861	11.647,8057
14	Plus Actividad Voluntario	78,5475	1.099,6646	78,5475	1.099,6646	388,8412	5.443,7763	273,9325	3.835,0547	290,4183	4.065,8566
14	Porrata Pagas Extras										
14	Plus Limp. y Mant. a extinguir					72,1200	1.158,395				
14	Prima Persona a extinguir					75,1300	1.206,6640				
11	Plus Transporte	125,7384	1.383,1219	125,7384	1.383,1219	1.383,1219	1.383,1219	125,7384	1.383,1219	125,7384	1.383,1219
	T O T A L E S	978,4344	13.320,8665	978,4344	13.320,8665	1.446,5896	19.020,2028	1.184,4309	16.204,8171	1.248,1428	17.096,7842
	OTROS CONCEPTOS										
	RETRIBUTIVOS	1,002					1,002 €				
14	Antigüedad(1 Trienio)	22,6029	316,4403	22,6029	316,4403		320,7778	22,9127	320,7778	24,2916	340,0819
14	Antigüedad(2 Trienios)	60,2743	843,8408	60,2743	843,8408	61,1005	855,4076	61,1005	855,4076	64,7775	906,8851
14	Antigüedad(3 Trienios)	128,0830	1.793,1617	128,0830	1.793,1617	129,8386	1.817,7410	129,8386	1.817,7410	137,6522	1.927,1309
14	Antigüedad(3 Trienios+1QUINQ)	188,3573	2.637,0026	188,3573	2.637,0026	190,9392	2.673,1486	190,9392	2.673,1486	202,4297	2.834,0160
12	Plus Manutención	40,2461	482,9532	40,2461	482,9532	40,2461	482,9532	40,2461	482,9532	40,2461	482,9532
	Hora Complemento Nocturnidad	1,5229		1,5229		1,5351		1,5351		1,6311	
	Hora Comp. Nocturn tras Pub. Convenio	1,1139		1,1139		1,1292		1,1292		1,1292	
	Hora Extraordinaria	12,3073		12,3073		16,4557		16,4557		16,9923	
	Hora Plus Entrenador										
	Hora Plus Camión	1,6189		1,6189		1,6414					

1,00% ( SUBIDA SOBRE TODOS LOS CONCEPTOS)											
TABLAS SALARIALES RESTAURANTES AÑO 2012											
NUM.	CLAVE DE ESPECIALIDAD	603		729		714		724			
		Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual		
	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	Limp. y Serv. Tecn.		Personal de Equipo Entrenador/a		Pers. Equipo (+ 6 meses)		Pers. Equipo (-3 meses / 6 meses)			
	PERIODO	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual		
2085/14	Salario Base	774,1486	10.838,0799	774,1486	10.838,0799	4,4591	4,4591	4,4591	4,4591		
2085/14	Plus Actividad Voluntario	134,3716	1.881,2018	78,5475	1.099,6646	0,4396	0,4396	0,4396	0,4396		
2085	Porrata Pagas Extras					0,8164			0,7432		
	Plus Limp. y Mant. a extinguir	72,1200	1.129,03								
2085	Prima Personal a extinguir										
225/11	Plus Transporte	125,7384	1.383,1219	125,7384	1.383,1219	125,7384	1.383,1219	125,7384	1.383,1219		
	T O T A L E S	1.106,3785	14.102,4036	978,4344	13.320,8665						
	OTROS CONCEPTOS										
	RETRIBUTIVOS	1,002				1,002					
2085/14	Antigüedad(1 Trienio)	22,6029	316,4403	22,6029	316,4403	0,1518	0,1518	0,1518	0,1518		
2085/14	Antigüedad(2 Trienios)	60,2743	843,8408	60,2743	843,8408	0,4047	0,4047	0,4047	0,4047		
2085/14	Antigüedad(3 Trienios)	128,0830	1.793,1617	128,0830	1.793,1617	0,8600	0,8600	0,8600	0,8600		
2085/14	Antigüedad(3 Trienios+1QUINQ)	188,3573	2.637,0026	188,3573	2.637,0026	1,2647	1,2647	1,2647	1,2647		
SM/30	Plus Manutención	40,2461	482,9532	40,2461	482,9532	1,3415	1,3415	1,3415	1,3415		
	Hora Complemento Nocturnidad	1,5229		1,5229		1,5229		1,5229			
	Hora Comp. Nocturn tras P.ub. Convenio	1,1139		1,1139		1,1139		1,1139			
	Hora Extraordinaria	12,3073		12,3073		12,3073		12,3073			
	Hora Plus Entrenador			0,3308							
	Hora Plus Camión	1,6189		1,6189		1,6189		1,6189			

McDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA, INC													
TABLAS SALARIALES RESTAURANTES AÑO 2013													
1,00% ( SUBIDA SOBRE TODOS LOS CONCEPTOS)													
NUM.	CLAVE DE ESPECIALIDAD	501			502			503			504		601
		Gerente Restaurante		Primer / a Asistente		Segundo/a Asistente		Asistente de Turno Encargador/a de Turno		Asistente de Turno Encargador/a de Turno		Ayudante de Turno Encargador/a de Area	
PAGAS	P E R I O D O	Mensual	Annual	Mensual	Annual	Mensual	Annual	Mensual	Annual	Mensual	Annual	Mensual	Annual
		14	Salario Base	1773,1144	24823,6019	1.492,5048	20.895,0676	1.305,5288	18.277,4036	1.080,1698	15.122,3770	1.080,1698	15.122,3770
14	Plus Actividad Voluntario	549,1832	7688,5653	465,4265	6.515,9715	409,5961	5.734,3461	331,3566	4.638,9921	331,3566	4.638,9921	328,4357	4.598,0998
14	Prorrata Pagas Extras												
14	Plus Limp. y Mant. a extinguir												
14	Prima Personal a extinguir												
11	Plus Transporte	126,9957	1.396,9531	126,9957	1.396,9531	1.842,1207	25.408,028	1.538,8221	21.158,3222	1.538,8221	21.158,3222	1.26,9957	1.396,9531
	T O T A L E S	2.449,2934	33.903,1203	2.084,9271	28.807,9922	1.842,1207	25.408,028	1.538,8221	21.158,3222	1.538,8221	21.158,3222	1.248,0391	17.091,5598
	OTROS CONCEPTOS												
	RETRIBUTIVOS	1.002				1.002						1.002 €	
14	Antigüedad(1 Trienio)	53,1934	744,7081	44,7751	626,8520	39,1659	548,3221	32,4051	453,6713	32,4051	453,6713	23,7782	332,8952
14	Antigüedad(2 Trienios)	141,8492	1.985,8882	119,4004	1.671,6054	104,4423	1.462,1923	86,4136	1.209,7902	86,4136	1.209,7902	63,4086	887,7206
14	Antigüedad(3 Trienios)	301,4295	4.220,0123	253,7258	3.552,1615	221,9399	3.107,1586	183,6289	2.570,8041	183,6289	2.570,8041	134,7433	1.886,4062
14	Antigüedad(3 Trienios+1QUINQ)	443,2786	6.205,9005	373,1282	5.223,7669	326,3822	4.569,3509	270,0424	3.780,5942	270,0424	3.780,5942	198,1519	2.774,1267
14	Antigüedad(3 Trienios+2QUINQ)	673,7835	9.432,9687	567,1518	7.940,1257	496,1010	6.945,4134	410,4645	5.746,5033	410,4645	5.746,5033	301,1909	4.216,6726
14	Antigüedad(3 Trienios+3QUINQ)	797,9015	11.170,6209	671,8272	9.402,7804	587,4880	8.224,8316	486,0764	6.805,0696	486,0764	6.805,0696	356,6734	4.993,4281
14	Antigüedad(3 Trienios+4QUINQ)	886,5572	12.411,8010	746,2524	10.447,5338	692,7644	9.138,7018	540,0849	7.561,1885	540,0849	7.561,1885	396,3038	5.548,2535
12	Plus Manutención	40,6486	487,7828	40,6486	487,7828	1,8785	21,1475	1,8785	21,1475	1,8785	21,1475	1,1404	13,5206
	Plus Complemento Nocturnidad	2,5512											
	Hora Extraordinaria												
	Hora Plus Camión	3,8105		3,2075		2,8057		2,8057		2,8057		1,7034	

McDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA, INC													
TABLAS SALARIALES RESTAURANTES AÑO 2013													
1,00% ( SUBIDA SOBRE TODOS LOS CONCEPTOS)													
NUM.	CLAVE DE ESPECIALIDAD	604			605			606			609		610
		Personal de Equipo		Secretaria/o Restaurante		Encargado/a Mantenimiento		Azafata / Azafato		Azafata / Azafato		Azafata / Azafato Senior	
PAGAS	P E R I O D O	Mensual	Annual	Mensual	Annual	Mensual	Annual	Mensual	Annual	Mensual	Annual	Mensual	Annual
		14	Salario Base	781,8901	10.946,4607	781,8901	10.946,4607	792,6076	11.096,5070	792,6076	11.096,5070	792,6076	11.096,5070
14	Plus Actividad Voluntario	79,3329	1.110,6613	79,3329	1.110,6613	392,7296	5.498,2141	276,6718	3.873,4052	276,6718	3.873,4052	293,3225	4.106,5151
14	Prorrata Pagas Extras												
14	Plus Limp. y Mant. a extinguir					72,1200	1.158,395						
14	Prima Persona a extinguir					75,1300	1.206,6640						
11	Plus Transporte	126,9957	1.396,9531	126,9957	1.396,9531	1.196,957	13.454,0751	1.196,957	13.454,0751	1.196,957	13.454,0751	1.260,6242	17.267,7521
	T O T A L E S	988,2187	13.454,0751	988,2187	13.454,0751	1.459,5830	19.193,3382	1.196,957	16.366,8653	1.196,957	16.366,8653	1.260,6242	17.267,7521
	OTROS CONCEPTOS												
	RETRIBUTIVOS	1.002				1.002 €							
14	Antigüedad(1 Trienio)	23,4567	328,3998	23,4567	328,3998	23,7782	332,8952	23,7782	332,8952	23,7782	332,8952	25,2092	352,9285
14	Antigüedad(2 Trienios)	62,5512	875,7169	62,5512	875,7169	63,4086	887,7206	63,4086	887,7206	63,4086	887,7206	67,2245	941,1427
14	Antigüedad(3 Trienios)	132,9213	1.860,8983	132,9213	1.860,8983	134,7433	1.886,4062	134,7433	1.886,4062	134,7433	1.886,4062	142,8520	1.999,9282
14	Antigüedad(3 Trienios+1QUINQ)	195,4725	2.736,6152	195,4725	2.736,6152	198,1519	2.774,1267	198,1519	2.774,1267	198,1519	2.774,1267	210,0765	2.941,0710
14	Antigüedad(3 Trienios+2QUINQ)	297,1182	4.159,6551	297,1182	4.159,6551	301,1909	4.216,6726	301,1909	4.216,6726	301,1909	4.216,6726	319,1363	4.470,4278
14	Antigüedad(3 Trienios+3QUINQ)	351,8505	4.925,9073	351,8505	4.925,9073	356,6734	4.993,4281	356,6734	4.993,4281	356,6734	4.993,4281	378,1377	5.293,9277
14	Antigüedad(3 Trienios+4QUINQ)	390,9450	5.473,2304	390,9450	5.473,2304	396,3038	5.548,2535	396,3038	5.548,2535	396,3038	5.548,2535	420,1530	5.882,1419
12	Plus Manutención	40,6486	487,7828	40,6486	487,7828	1,8785	21,1475	1,8785	21,1475	1,8785	21,1475	1,1404	13,5206
	Plus Complemento Nocturnidad	1,1250											
	Hora Extraordinaria												
	Hora Plus Entrenador												
	Hora Plus Camión	1,6803				1,7034							

McDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA, INC					
	SUBIDA 2013	1,00% ( SUBIDA SOBRE TODOS LOS CONCEPTOS)			
TABLAS SALARIALES RESTAURANTES AÑO 2013					
NUM.	CLAVE DE ESPECIALIDAD	603		729	
		Limp.y Serv.Tecn.		Personal de Equipo Entrenador/a	
PAGAS	PERIODO	Mensual	Anual	Mensual	Anual
14	Salario Base	781,8901	10.946,4607	781,8901	10.946,4607
14	Plus Actividad Voluntario	135,7153	1.900,0138	79,3329	1.110,6613
	Prorrata Pagas Extras				
14	Plus Limp. y Mant. a extinguir	72,1200	1,129,03		
14	Prima Personal a extinguir				
11	Plus Transporte	126,9957	1.396,9531	126,9957	1.396,9531
	<b>T O T A L E S</b>	1.116,7211	14.243,4276	988,2187	13.454,0751
	OTROS CONCEPTOS				
	RETRIBUTIVOS	1,002			
14	Antigüedad(1 Trienio)	23,4567	328,3938	23,4567	328,3938
14	Antigüedad(2 Trienios)	62,5512	875,7169	62,5512	875,7169
14	Antigüedad(3 Trienios)	132,9213	1.860,8983	132,9213	1.860,8983
14	Antigüedad(3 Trienios+1QUINQ)	195,4725	2.736,6152	195,4725	2.736,6152
14	Antigüedad(3 Trienios+2QUINQ)	297,1182	4.159,6551	297,1182	4.159,6551
14	Antigüedad(3 Trienios+3QUINQ)	351,8505	4.925,9073	351,8505	4.925,9073
14	Antigüedad(3 Trienios+4QUINQ)	390,9450	5.473,2304	390,9450	5.473,2304
12	Plus Manutención	40,6486	487,7828	40,6486	487,7828
	Hora Complemento Nocturnidad	1,1250		1,1250	
	Hora Extraordinaria				
	Hora Plus Entrenador			0,3341	
	Hora Plus Camión	1,6803		1,6803	

McDONALD'S SISTEMAS DE ESPAÑA, INC					
	SUBIDA 2013	1,00% ( SUBIDA SOBRE TODOS LOS CONCEPTOS)			
TABLAS SALARIALES RESTAURANTES AÑO 2013					
NUM.	CLAVE DE ESPECIALIDAD	714		724	
		Pers.Equipo (+ 6 meses)		Pers.Equipo (+3 meses /- 6 meses)	
PAGAS	PERIODO	Mensual	Anual	Mensual	Anual
	Hora/M.				
2085/14	Salario Base	4,5001		4,5001	
2085/14	Plus Actividad Voluntario	0,4566			
2085	Prorrata Pagas Extras	0,8261		0,7500	
	Plus Limp. y Mant. a extinguir				
2085	Prima Personal a extinguir				
225/11	Plus Transporte	126,9957	1.396,9531	126,9957	1.396,9531
	<b>T O T A L E S</b>				
	OTROS CONCEPTOS				
	RETRIBUTIVOS	1,002			
2085/14	Antigüedad(1 Trienio)	0,1575		0,1575	
2085/14	Antigüedad(2 Trienios)	0,4200		0,4200	
2085/14	Antigüedad(3 Trienios)	0,8925		0,8925	
2085/14	Antigüedad(3 Trienios+1QUINQ)	1,3125		1,3125	
	Antigüedad(3 Trienios+2QUINQ)	1,9950		1,9950	
	Antigüedad(3 Trienios+3QUINQ)	2,3625		2,3625	
	Antigüedad(3 Trienios+4QUINQ)	2,6251		2,6251	
SM/30	Plus Manutención	1,3550		1,3550	
	Hora Complemento Nocturnidad	1,1250		1,1250	
	Hora Extraordinaria				
	Hora Plus Entrenador				
	Hora Plus Camión	1,6803		1,6803	

(03/39.472/12)

