

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 38** *RESOLUCIÓN de 22 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Restaurantes Cuatro Caminos, Sociedad Limitada” (código número 28009572011996).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Restaurantes Cuatro Caminos, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 6 de marzo de 2013, 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 y Acuerdos 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 113/2012, de 18 de octubre, 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 22 de noviembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RESTAURANTES CUATRO CAMINOS, S.L. PARA LOS AÑOS 2013 Y 2014, SUSCRITOS POR LA REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ DE EMPRESA EL 6 DE MARZO DE 2013

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. “Restaurantes Cuatro Caminos, Sociedad Limitada”, es una empresa mercantil que desarrolla su actividad en el ámbito de la hostelería, mediante la explotación del sistema “Mc Donald’s”, encaminado en la consecución de sus tres objetivos fundamentales: calidad, servicio y limpieza, basando dichos objetivos, en la calidad de los productos que se sirven, el servicio que en todo momento ha de ser rápido, esmerado y cortés; y la más impecable limpieza de sus instalaciones y locales.

Para la consecución y mantenimiento de estos tres objetivos fundamentales, empresa y trabajadores acuerdan el presente convenio colectivo.

TÍTULO I

Vigencia y ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito funcional y de aplicación.- El presente convenio afecta a todos los centros de trabajo que en la actualidad o en un futuro puedan existir de la empresa “Restaurantes Cuatro Caminos, Sociedad Limitada”.

Artículo 3. Ámbito personal.- Se regirán por el presente convenio los trabajadores que presten sus servicios en cualquier centro de trabajo de la empresa “Restaurantes Cuatro Caminos, Sociedad Limitada”.

Artículo 4. Ámbito territorial.- El ámbito territorial de este convenio se circunscribe a todos los centros de trabajo de la empresa “Restaurantes Cuatro Caminos, Sociedad Limitada”, que se hallen ubicados en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 5. Partes firmantes.- Son partes firmantes de este convenio la totalidad de los representantes legales de los trabajadores y la empresa “Restaurantes Cuatro Caminos, Sociedad Limitada”.

Artículo 6. Vigencia y duración.- El texto normativo del presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014 y ello con independencia de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Llegado a su término inicial, el convenio se prorrogará automáticamente salvo denuncia expresa realizada de forma válida por cualquiera de las partes firmantes. Se entiende por denuncia válida la de alguna de las partes firmantes, que debe realizarse mediante burofax o escrito con acuse de recibo a la otra parte, con un plazo de antelación de dos meses a la fecha del vencimiento del convenio o de sus prórrogas; de realizarse por Burofax se entenderá como fecha de la denuncia el de la presentación del mismo en la oficina de correos; de realizarse mediante escrito con acuse de recibo, se entenderá como fecha de denuncia la de la entrega que se hará constar por el receptor en el acuse de recibo; en dicha comunicación se indicará que se dar por vencido el convenio.

Producida la denuncia, se mantendrán en vigor las cláusulas normativas del convenio hasta que se produzca la firma de otro nuevo, con los límites temporales previstos en las leyes.

A efectos de notificaciones se designa para todas las partes de este convenio, el de la Glorieta Cuatro Caminos, número 5, de Madrid.

Artículo 7. Compensaciones y absorciones.- Las condiciones económicas establecidas en este convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas y absorbidas con las ya existentes en el momento de entrada en vigor, cualquiera que fuera el origen o causa de las mismas.

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

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el supuesto en que quedara sin efecto alguno de sus acuerdos y estipulaciones por cualquier causa ajena a la voluntad de las partes, quedará sin efecto la totalidad del mismo.

Artículo 9. Normas subsidiarias.- En todo lo no regulado en el presente convenio y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores así como demás legislación laboral de aplicación, y al convenio de hostelería de la Comunidad Autónoma de Madrid en los puntos a los que se refiera el presente texto de manera expresa.

TÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. Poder de dirección.- La organización, funcionamiento y desarrollo de las actividades sociales, régimen de trabajo y selección, admisión y clasificación del personal, son facultades reservadas a la dirección de la empresa a través de sus órganos ejecutivos, sin otras limitaciones que las derivadas de las disposiciones legales vigentes.

Artículo 11. Movilidad funcional.- El centro de trabajo o restaurante se divide a título de ejemplo y sin perjuicio de que en el futuro estas áreas puedan ampliarse, restringirse o modificarse conforme a las necesidades que se presenten y previa comunicación a los representantes de los trabajadores, en seis áreas:

1ª- Salón. Esta área comprende todos los salones o zonas de comedor en donde se hallan ubicadas las mesas para clientes del centro de trabajo, la zona de juego infantil, los aseos de clientes y los exteriores próximos al restaurante.

2ª- Frente. Esta área está compuesta por el mostrador de atención al cliente, en donde se incluyen las máquinas registradoras, bebidas, postres y servir el pedido al cliente.

3ª- Trastienda. Esta área comprende los fregaderos, almacén y lavandería.

4ª- Cocina. Esta área comprende los siguientes puestos de trabajo: patatas, pollos, pescados, pasteles, panes, plancha, condimentos y ensaladas, o cualquier otro producto que en el futuro pudiera prepararse.

5ª- Producción. Esta área comprende el pedido de cocina y el empaquetado del producto a servir al cliente.

6ª- Mc Auto- Esta área comprende el servir el pedido al cliente directamente al coche.

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

Los trabajadores afectados por el presente convenio aceptan la movilidad funcional entre los grupos profesionales de a) comedor; b) varios; y c) cocina y repostería; y, dentro de estos grupos, entre las distintas categorías profesionales, por entender que dada la similitud y analogía entre ellos, no supone modificación sustancial, perjuicio formativo o a su dignidad profesional, sino que tal polivalencia les permite una mayor formación profesional.

TÍTULO III

Grupos Profesionales

Artículo 12. Grupos profesionales.- El personal vinculado con la empresa quedará agrupado dentro de los siguientes Grupos profesionales y dentro de los niveles y funciones que en cada caso se configuran, siendo éstos de carácter enunciativo y no limitativo, pudiéndose establecer en el futuro otras no recogidas en esta clasificación o pudiendo no estar provistas todas las categorías indicadas, particularmente las de gerencia, en cada uno de los turnos:

- A) Personal de dirección:
 - 1º- Administrador
 - 2º- Director adjunto
- B) Equipo de gerencia:
 - 3º- Gerente del restaurante
 - 4º- Primer encargado
 - 5º- Segundo encargado
 - 6º- Encargado de turno
 - 7º- Encargado de área
- C) Personal de marketing:
 - 8º- Gerente de marketing
 - 9º- Relaciones Públicas
- D) Personal subalterno:
 - 10º- Personal de equipo
- E) Servicios auxiliares:
 - 11º- Personal de limpieza y servicios técnicos
- F) Personal de administración:
 - 12º- Gerente de administración
 - 13º- Oficial administrativo
 - 14º- Auxiliar administrativo

Artículo 13.- Los miembros del Grupo A se integran en la titularidad de la empresa al ser el personal que tiene a su cargo la dirección de la misma como máximos responsables; en atención a esta circunstancia tanto el administrador como el director adjunto se consideran personal ajeno al convenio.

Artículo 14. El gerente.- El gerente será el máximo responsable del restaurante, en la ejecución de las normas y directrices marcadas por la dirección.

Como responsabilidades generales, entre otras, tendrá a su cargo la supervisión y control de todo el personal que constituye la dotación del establecimiento y su control de rendimiento. Igualmente se organizará y controlará todo el sistema de suministros y mantenimiento, tanto de instalación de equipos o como materias primas y auxiliares, así como el proceso completo de producción y venta, calidad, servicio, limpieza y atención al cliente.

Como responsabilidades específicas tendrá a su cargo:

- El entrenamiento del primer encargado
- Dirigirá el trabajo del gerente de marketing, realizará reuniones con el equipo de gerencia y confeccionará personalmente los horarios de gerencia.
- Realizar el Plan de Negocio del Restaurante así como proyecciones periódicas de ventas y resultados.
- Actualizar el sistema informático de control y venta del Restaurante.

Artículo 15. El primer encargado.- Es el mando ejecutor de los programas de personal, trabajo, producción, venta y administración del establecimiento, asistiendo al gerente del restaurante en las funciones de su cometido y sustituyéndolo en caso de ausencia.

Y tendrá, entre otras, las siguientes funciones: Supervisar las labores encomendadas al personal de inferior categoría a la suya y, en especial, la de los encargados de turno o área, pudiendo asumir la dirección del turno directamente en caso necesario.

Como responsabilidades específicas, confeccionará la proyección de pérdidas y ganancias mensual; dirigirá el mantenimiento planificado de maquinaria; realizará y dirigirá las reuniones de empleados y sesiones de comunicación. Se encargará personalmente del reclutamiento de empleados y entrenará al segundo encargado en las funciones que le van a ser encomendadas.

Artículo 16. El segundo encargado.- Caso de existir esta categoría, estará encargado de la dirección del turno en caso de ausencia en sus funciones al primer encargado o por asignación de calendario. Auxiliará a su inmediato superior en las funciones que tiene encomendadas, sustituyéndole responsablemente en caso de ausencia.

Como responsabilidades generales tendrá, entre otras, la supervisión y control de los trabajos encomendados a los encargados de turno y encargados de área y, en su caso, la dirección del turno. Y como responsabilidades específicas, preparará los informes estadísticos, confeccionará los horarios de empleados, efectuará pequeñas reparaciones en maquinaria que no requieran conoci-

mientos especiales; realizará pedidos de suministros y tendrá bajo su responsabilidad el entrenamiento del encargado de turno.

Artículo 17. El encargado de turno.- Llevará a cabo la dirección del turno. Tendrá como responsabilidad general, la supervisión y control de todos los trabajos encomendados a los encargados de área durante su turno. Igualmente auxiliará al segundo encargado en las funciones que éste tiene encomendadas, sustituyéndole con responsabilidad en caso de ausencia.

Como responsabilidades específicas, tendrá a su cargo las clases teóricas de orientación a nuevos empleados; dirigirá el programa de entrenamiento del personal de equipo; la elaboración de los horarios del personal de equipo, supervisará y mantendrá el inventario de uniformes del personal del restaurante, vigilará el orden y limpieza del comedor de los empleados, así como el de los vestuarios de éstos; entrenará personalmente a los encargados de área de su turno; tendrá a su cargo los inventarios, la hoja diaria de caja, récord de horas y demás trabajo administrativo.

Artículo 18. El encargado de área.- Estará a cargo de una o varias de las áreas nombradas anteriormente. Tendrá, como responsabilidades generales, la de auxiliar eficazmente a los encargados, vigilando y controlando al personal, trabajadores, producción, calidad de servicio y limpieza del área específica que tenga encomendada, marcando el ritmo de suministros de productos, fijando turnos de descanso y colaborando eficazmente, tanto en la preparación del personal como en la actualización de inventarios e informes. En caso de ausencia de los anteriores podrá tener a su cargo todas las funciones generales del encargado de turno, pudiendo sustituirle en caso necesario en el conjunto de la dirección de un turno determinado.

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

Artículo 19. El personal de equipo.- El personal de equipo está integrado por aquellos empleados que, actuando conjuntamente y en fases rotatorias en cada una de las áreas antes mencionadas, intervienen en la preparación de los diversos alimentos que constituyen el proceso de producción y proceden a su envasado, registro, cobro y entrega al cliente para su retirada y consumición. Siendo esta actividad, por sus especiales características, trabajo de equipo, corresponde a este personal la realización de todas aquellas labores auxiliares necesarias para mantener el adecuado nivel de calidad, ritmo de producción y esmerado servicio exigidos por el sistema. Son pues trabajos asignados a su categoría, además de la atención y dotación de las diversas áreas de producción, la recepción y distribución de las mercancías en el establecimiento, la conservación útil y el óptimo mantenimiento del equipo, elementos y accesorios de elaboración y la escrupulosa limpieza de todas las dependencias en adecuación a la actividad y fin que son destinadas.

Artículo 20. El personal de limpieza y servicios técnicos.- El personal de limpieza y servicios técnicos estará formado por los trabajadores que tienen específicamente a su cargo la conservación, reparación, reglaje, montaje, desmontaje, limpieza interior y exterior del edificio, maquinaria y elementos de producción, vigilancia y reposición de piezas defectuosas, incluyendo utillaje, iluminación y decoración, 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 hayan de utilizarlos.

No tendrá consideración de trabajo nocturno el prestado por este personal, cuando haya sido contratado para realizarlo expresamente por la noche.

Artículo 21. El gerente de marketing.- El gerente de marketing se ocupará de las labores que le sean encomendadas por el gerente del restaurante.

Fundamentalmente, su función consistirá en las promociones de venta, publicidad, relaciones con la comunidad y con otros establecimientos de la zona en donde se encuentre enclavado el restaurante, dirigiendo y supervisando el trabajo realizado por los relaciones públicas, siendo directamente responsable del mismo frente al gerente del restaurante.

Artículo 22. El relaciones públicas.- Será el personal encargado 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 exterior del restaurante. Trabajarán conjuntamente con el gerente de marketing en elaboración del material necesario para la comunicación al público de nuevas promociones de ventas. Será responsable de la custodia de los artículos de promoción (premios, artículos infantiles, etc.) que controlará mediante inventarios. Velará en todo momento por la buena imagen del restaurante, de cara a clientes y a terceros, procurando en todo momento el mayor comfort y bienestar del cliente.

TÍTULO IV

Contratación, ingreso al trabajo, promoción y cese.

Artículo 23. Contratación.- Atendiendo al fortísimo impacto que el desempleo juvenil tiene en estos momentos en nuestra sociedad, la empresa fomentará el empleo juvenil, para lo cual contratará al mayor número de trabajadores posibles menores de veinticinco años, sin que esta declaración suponga intención discriminatoria por razón de edad hacia otros colectivos; en ningún caso la

intención de fomentar el empleo juvenil podrá suponer discriminación por razón de edad hacia otros candidatos.

Se fomentará la formación profesional y personal de los trabajadores; formalizando contratos de aprendizaje que se regirán por la legislación específica que regule dicho tipo de contratos. En este tipo de contratos, el trabajador será formado mediante clases teóricas y prácticas, dependiendo de la disponibilidad del trabajador. De tal forma que los trabajadores que gocen de cinco turnos a la semana al menos tengan diez horas en este período de tiempo de formación teórico-práctica; y aquéllos que tengan tres turnos a la semana se les dará, al menos, cuatro horas de formación práctica y dieciséis de formación teórica, todo ello sin perjuicio de estar a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento y posibilitando que por empresa y trabajador, de mutuo acuerdo y respetando igualmente la legalidad vigente, puedan variar los planes de formación.

Igualmente la empresa promocionará a jóvenes estudiantes, mediante la contratación a tiempo parcial de éstos, con la flexibilidad que fuese posible para permitir compaginar la jornada de trabajo con sus estudios, sin que la intención de fomentar el empleo entre estos jóvenes pueda suponer discriminación por razón de edad hacia otros candidatos.

Los contratos a tiempo parcial se realizarán conforme a la legislación vigente en cada momento y, con el fin de permitir la flexibilidad necesaria a los trabajadores que realizan simultáneamente cualquier tipo de estudios, se realizarán contratos con jornada semanal de carácter rotatorio y flexible, pudiendo variar semanalmente la jornada laboral en los límites establecidos legalmente, siempre y cuando los horarios se confeccionen con un mínimo de antelación de cinco días y que se expongan en un tablón de anuncios de la empresa, con el fin de que los trabajadores conozcan con la suficiente anticipación cuál va a ser su jornada semanal de trabajo, indicando en dicho horario días y horas de trabajo. La retribución de estos trabajadores será proporcional a sus horas de trabajo y conforme a las tablas salariales reflejadas en anexo I de este convenio.

Artículo 24. Ingresos, promociones y ascensos.- Será requisito previo para la contratación del personal el estar en posesión del carnet de manipulador de alimentos o documento que en el futuro pueda sustituirlo, o del resguardo de su solicitud.

Atendiendo al fortísimo impacto que el desempleo juvenil tiene en estos momentos en nuestra sociedad, la empresa promocionará el empleo juvenil y, en especial, jóvenes trabajadores que estén realizando estudios de cualquier tipo, contratando personal de estas características en la medida que sea posible, sin que la intención de fomentar el empleo entre estos jóvenes pueda suponer discriminación por razón de edad hacia otros candidatos.

*Período de prueba:

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, siendo este último el habitual en la empresa para el personal, salvo en el caso de contratación de personal técnico titulado en los grupos de gerencia y Administración para la aplicación de sus titulaciones.

*Período de entrenamiento, Promociones y ascensos:

El trabajador que ingresa en la empresa, durante los seis primeros meses del inicio de la relación laboral se encontrará en período de entrenamiento, sin perjuicio de que posteriormente al transcurso de los seis meses la empresa deberá proporcionarle la formación necesaria, mediante clases teóricas y prácticas, con exhibición de videos y entrega de manuales para su estudio, que le permita desarrollar plenamente un trabajo productivo.

Igualmente, el personal que pretende ascender a categoría superior deberá pasar seis meses de entrenamiento realizando labores mixtas entre su categoría profesional y aquella para la que se está formando, considerándose este período como personal en entrenamiento para esa categoría. El transcurso de ese período no da derecho al trabajador al reconocimiento y consolidación de la categoría para la que se está entrenando, ni supone el desempeño de funciones de categoría superior en los términos del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. El período de entrenamiento no podrá exceder dichos seis meses, que, de ser excedidos se entenderá adquirida la nueva categoría laboral, con los derechos económicos que le correspondan.

El personal en entrenamiento para nuevas funciones percibirá durante el período de entrenamiento en concepto de plus de funciones lo establecido en las tablas salariales que se unen a este convenio como anexo I. Pasado dicho período, si no se superase el entrenamiento, el trabajador volverá a desempeñar la categoría que venía realizando, sin que este derecho económico reconocido durante el período de entrenamiento se consolide a favor del trabajador.

Tras dicho período de formación, el candidato deberá superar las pruebas establecidas para el ascenso. El criterio de valoración sobre el éxito o no de la superación de las pruebas corresponde únicamente a la empresa.

La promoción y los ascensos se producirán cuando por necesidades de la empresa o por vacantes que se produzcan en cada categoría profesional, se considere necesario por la Dirección cubrir un puesto de trabajo de categoría superior.

No obstante, con el fin de cubrir los puestos necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ésta podría contratar alguna persona del exterior, aunque fundamentalmente y con carácter prioritario, los ascensos se efectuarán entre el personal de categoría inferior al puesto necesario para la empresa. En este caso dicho puesto será cubierto atendiendo a criterios de conocimiento y

preparación para el cargo, tras la superación por parte de los candidatos de diferentes cursos, referentes a la categoría a la que pretenden ascender y haber asistido al curso teórico, con el aprovechamiento que concede "Mc Donald's" prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones. La aprobación de la promoción y ascensos se llevará a cabo por una comisión de valoración compuesta por un representante del comité de empresa, el gerente y el director, o en quien los dos últimos deleguen siendo decisión válida la aprobada por mayoría absoluta de los componentes.

En todo caso, la empresa notificará por escrito, tanto al interesado como a los representantes legales de los trabajadores, los ascensos y promociones producidos.

Artículo 25. Ceses voluntarios.- Los empleados que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a comunicarlo con una antelación mínima de quince días, excepto en los supuestos del Grupo Profesional de Gerencia, que será de treinta días. El incumplimiento de estos plazos dará lugar a la deducción en el finiquito correspondiente de un día de salario por cada día que falte de preaviso.

TÍTULO V

Tiempo de trabajo, vacaciones, licencias y permisos.

Artículo 26. Jornada y descanso.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Se pacta la existencia de una jornada anual de distribución flexible equivalente al múltiplo del módulo de 40 horas semanales, que no podrá superar en su concreción diaria los límites establecidos legalmente ni en cuanto a duración de la jornada ordinaria ni en cuanto al descanso entre jornadas.

La jornada diaria no podrá dividirse en más de dos períodos en el supuesto de jornada partida, no pudiendo mediar, en este caso, entre un período y otro, menos de una hora ni más de dos horas. En el caso de trabajadores menores de dieciocho años, éstos no realizarán más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo en su caso, el tiempo dedicado a la formación.

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, salvo en el caso de que, como consecuencia de la rotación en jornada de trabajo, se proceda al cambio de turno de tarde a mañana, en cuyo supuesto y previa solicitud del trabajador, entre los dos turnos podrá mediar menos de doce horas.

La jornada de trabajo por las especiales características de los trabajadores de la empresa, estudiantes que compaginan sus cursos con el trabajo, vendrá determinada por un horario flexible y rotativo, posibilitando la contratación a tiempo parcial con jornadas de horarios flexibles, según las necesidades de la empresa y disponibilidad del trabajador. Para ello, se elaborará un calendario semanal de trabajo, el cual quedará expuesto en el tablón de anuncios con una antelación mínima de cinco días antes del inicio de cada semana natural. El trabajador podrá solicitar por escrito las modificaciones y cambios necesarios que le fuesen precisos, los cuales deben ser aceptados por la gerencia del restaurante, siempre que tales cambios no perjudiquen el turno de trabajo.

En todo caso y en lo referente a la compaginación del trabajo con los estudios y exámenes, se aplicará lo previsto a estos efectos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

En dicho calendario semanal, el cual obligatoriamente deberá ir firmado al menos por un delegado de personal como prueba de la comunicación y conocimiento, se indicará la rotación de turnos, horarios y días de descanso.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

Artículo 27. Horas complementarias.- El personal con contrato a tiempo parcial se ceñirá en su realización a los acuerdos específicos suscritos con la empresa; de acuerdo con las previsiones legales, las partes acuerdan que dichos pactos no podrán fijar un número de horas complementarias que excedan del 50 % de las horas ordinarias objeto del contrato, sin que en ningún caso pueda suponer una jornada total ordinaria superior a la prevista para el trabajador a tiempo completo comparable.

La distribución de las horas ordinarias y complementarias se ceñirá a las previsiones del acuerdo individual correspondiente que podrá contemplar la distribución flexible de la jornada a lo largo del año.

Artículo 28. Horas extraordinarias.- Ambas partes acuerdan reducir al máximo la realización de horas extraordinarias. No obstante, en el caso de tener que realizarse éstas para cubrir períodos punta de producción, faltas imprevistas de empleados o cambios de turno, las horas extras se abonarán con un recargo del 50% del salario base más prorrateo de pagas extraordinarias.

Artículo 29. Vacaciones.- Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales de treinta días naturales ininterrumpidos, si bien en épocas punta de producción de la empresa, es decir, Semana Santa, Navidad y verano, dichas vacaciones podrán ser partidas por la empresa en dos períodos como máximo, pudiendo disfrutar el trabajador uno de estos períodos en épocas punta y siempre que las condiciones de trabajo lo permitan.

El calendario de vacaciones se confeccionará con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha del disfrute de éstas.

El inicio del período de vacaciones o del disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente hábil de dicho descanso.

Artículo 30. 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:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a 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 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

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.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Un día por matrimonio de un hijo o hermano.

Artículo 31: Maternidad, paternidad y violencia de género.- Las partes firmantes de este convenio manifiestan su compromiso con el desarrollo y pleno cumplimiento de los aspectos relativos a la normativa vigente en esta materia y recogida en los artículos 37, 47 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyos textos se remiten íntegramente.

Artículo 32. Días festivos.- Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el productor los trabaje y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de una de estas formas:

- a) Acumularlos a las vacaciones anuales.
- b) 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 semanal que coincidieran dentro del período señalado. Si se hubieran trabajado los catorce días festivos del calendario, el período de disfrute de estos catorce días incrementados con los de descanso semanales correspondientes se cifra en diecinueve días; si no se hubieran trabajado los catorce días, el número total será el de los festivos efectivamente trabajados incrementados en la parte proporcional de los días de descanso.

En los casos en que un trabajador cese en la empresa, los días festivos abonables que tuviese pendientes de compensar serán abonados.

En el supuesto que el descanso semanal del trabajador coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, la fiesta se comportará como tal.

A los trabajadores que tuvieran reconocidas por la empresa, con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, condiciones más beneficiosas a las establecidas en este artículo, les serán respetadas.

TÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 33. Salario base.- El trabajador percibirá un sueldo fijo mensual en concepto de salario base, conforme a las tablas salariales que se reflejan en el anexo I del presente convenio.

Las retribuciones aplicables para el primer año de vigencia de este convenio son las reflejadas en las tablas salariales del anexo I, teniendo vigencia para ese año natural.

Para el segundo año de vigencia de este Convenio se acuerda la actualización automática de las retribuciones del convenio tomando como referencias el crecimiento de las ventas sobre el año anterior (2013) y la evolución del Índice de Precios al Consumo general nacional en los 12 meses anteriores de manera que la actualización será equivalente al índice de precios al consumo que se prevea para ese año en el caso de que las ventas del año anterior superen dicho índice. De no ser así, se aplicará el % de incremento de las ventas. En caso de que las ventas bajen, no se producirá actualización automática de las tablas, aunque podrán las partes negociar desde cero una posible revisión, sin afectar al resto del texto del convenio.

En el supuesto de prórroga automática del convenio por falta de denuncia, las partes podrán negociar una actualización de las tablas salariales para cada año de prórroga partiendo del mismo esquema y relación entre ventas del año anterior e IPC pero será necesario un acuerdo expreso entre las partes para la aplicación de la revisión salarial.

Artículo 34.- Antigüedad.- Buscando la aplicación de sistemas retributivos que incentiven la actividad y compromiso del empleado con la empresa, las partes acuerdan la supresión del complemento de Antigüedad; el importe que los trabajadores vienen percibiendo por este concepto en sus nóminas a la fecha de entrada en vigor de este convenio se mantendrá en sus nóminas sin que pueda absorberse ni compensarse y sin que sea revisable en el futuro.

Excepcionalmente, durante el año 2013 se causarán e incorporarán a este importe los tramos del antiguo sistema de antigüedad que estuvieran en vías de adquisición y que se hubieran cumplido en ese año.

Artículo 35. Plus de actividad.- El plus de actividad que se establece en el anexo I de este convenio se pagará a aquellos trabajadores que a los seis meses del comienzo de su trabajo en la empresa, hayan superado dicho período de entrenamiento, permaneciendo en la misma conforme a lo establecido en el artículo veinticinco del presente convenio.

Artículo 36. Plus de puesto de trabajo.- Tanto el equipo de gerencia como el personal de marketing y servicios auxiliares, percibirán un plus salarial por su puesto de trabajo, cuyas cantidades vienen recogidas en el anexo I de las tablas salariales de este convenio.

Artículo 37. Complemento de dedicación completa.- Para el personal de equipo que trabaje efectivamente en el restaurante con jornada completa, con la excepción del personal de formación, tendrá un plus de dedicación completa según se establece en las tablas salariales reflejadas en el anexo.

Artículo 38. Plus de funciones.- El trabajador que se encuentre realizando funciones mixtas en el período de entrenamiento al que se refiere el artículo 24 de este convenio, percibirá, durante el período en que dure el entrenamiento, las cantidades que en el anexo número I de salarios vienen establecidas como plus de funciones. Dicho plus se extinguirá a los seis meses, una vez que el trabajador, o bien haya superado el período de entrenamiento para la categoría que se estaba entrenando y adquirido, por tanto, la nueva categoría con su nuevo salario; o bien, no habiendo superado dicho entrenamiento, retornará a percibir el salario de su categoría, no consolidando por tanto el plus de funciones como derechos económicos. El presente plus sólo se contempla para aquellas categorías en las que expresamente se reflejan en dicho anexo I.

Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias.- El trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, la de verano y la de Navidad. Dichas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

- La de verano desde el uno de enero al treinta de junio del mismo año.
- La de Navidad desde el uno de julio al treinta y uno de diciembre del mismo año.

Las pagas se harán efectivas, la de verano el veinte de junio y la de Navidad el veinte de diciembre. Si bien dichas pagas podrán prorratearse mensualmente.

El importe de las pagas extraordinarias se establece en treinta días de salario base más antigüedad, más plus de actividad si le correspondiese.

Artículo 40. Complemento de nocturnidad.- Se considerarán horas nocturnas las trabajadas desde las doce de la noche hasta las siete de la mañana. Dichas horas llevarán un recargo del 25% sobre el salario bases que corresponde a una hora ordinaria.

El personal que sea contratado específicamente para trabajar en horario nocturno tendrá contemplado dentro de su retribución una compensación por esta circunstancia que no podrá ser inferior a un 10% del salario correspondiente a un trabajador diurno de la misma categoría, nivel y funciones.

En la retribución fijada para el personal contratado para realizar tareas nocturnas por su propia naturaleza (mantenimiento) se ha tenido en cuenta esta circunstancia para la fijación de su salario, por lo que no le será de aplicación el presente complemento en cualquiera de sus dos fórmulas.

Dada la naturaleza de las funciones realizadas por el equipo de gerencia que se encuentra a cargo del cierre del restaurante, que puede realizarse eventualmente en horas nocturnas, en la fijación de las retribuciones establecidas para dichas categorías se ha tenido en consideración esta circunstancia, por lo que no será de aplicación el presente complemento en cualquiera de sus dos fórmulas.

Artículo 41. Complemento de entrenadores.- Los miembros del personal de equipo que sean nombrados entrenadores percibirán un complemento por el desempeño de esta labor, cuya cuantía mensual se fija en 75 euros, para los trabajadores en jornada completa, percibiendo la parte proporcional que les corresponda aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial.

Este complemento se pagará por trabajo efectivo, quedando por tanto excluido en pagas extraordinarias, vacaciones, festivos y bajas por incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo.

Artículo 42. Plus de manutención.- Se establece un complemento salarial en especie, denominado plus de manutención, fijándose la cantidad en 36,68 euros mensuales, para todo el personal de restaurante, a excepción de personal de administración, el cual por sus funciones y por no desarrollar su trabajo de forma continuada en los locales de la empresa, no tendrá plus de manutención.

La manutención será sana y bien condimentada. Y sólo se percibirá en metálico en los casos de enfermedad, accidente y vacaciones.

Artículo 43. Plus de ayuda al transporte.- Como compensación por los gastos de desplazamiento y medios de transporte, se establece un complemento extrasalarial que se abonará a todas las categorías, con independencia de las distancias que puedan existir entre el centro de trabajo y

el domicilio del trabajador. Dicho plus tendrá una cuantía de 137,65 euros mensuales durante los once meses de trabajo.

Esta cuantía mensual tiene como base los días laborables, por lo que la empresa podrá aplicar dicha cuantía proporcionalmente a los días en que el trabajador vaya a trabajar, y teniendo como base de días laborables el de veintidós al mes.

Artículo 44. Ropa de trabajo.- La empresa proporcionará al trabajador dos uniformes en el momento del inicio de la relación laboral, comprometiéndose a renovarlos cuando por necesidad fuese preciso, compuestos de camisa, pantalón, cinturón y gorra, los cuales el trabajador recibe en depósito, con la obligación de mantenerlos siempre limpios y en buen estado, y de devolverlos a la empresa a la finalización de su contrato.

TÍTULO VII

Responsabilidades de los trabajadores

Artículo 45. Responsabilidades.- Las responsabilidades básicas de toda el persona contratada por la empresa, que se enumeran con carácter enunciativo y no limitativo, vienen derivadas, bien de obligaciones generales que afectan a todo trabajador, bien de obligaciones específicas dadas las especiales características del trabajo a desarrollar, dentro de la industria alimenticia.

I. Generales

- a) Contribuir con su esfuerzo y rendimiento a la mejora de la productividad.
- b) No concurrir deslealmente con las actividades de la empresa, ni divulgar datos, fórmulas, informes o procesos de su sistema privativo de trabajo.
- c) Mantener en todo momento una actuación disciplinada y un trato cordial y respetuoso con compañeros, superiores y clientes.
- d) Tratar cuidadosamente las instalaciones, aparatos y mobiliario de la empresa, manteniéndolos siempre limpios y útiles para el mejor cumplimiento de su fin.
- e) Guardar una conducta ordenada y cuidar con pulcritud su aseo y aspecto físico.
- f) Observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias en materia de seguridad e higiene, advirtiendo inmediatamente a sus superiores de cualquier anomalía observada de la que pudiera derivarse daño para las personas o perjuicio para las instalaciones.

II. Específicas

- a) Manejar con toda atención y cuidado los alimentos, artículos y mecanismos de producción, siendo siempre consciente de su destino al consumo público. Evitar toda manipulación indebida, no usar nunca géneros sobrantes o desechados y advertir con urgencia de cualquier deficiencia.
- b) Informar de inmediato a sus superiores de todo síntoma o enfermedad contraída.
- c) Está prohibido el consumo de bebidas alcohólicas dentro del restaurante.
- d) Asistir con el mayor interés a todas las reuniones y clases de entrenamiento y capacitación, para obtener el mayor aprovechamiento y progresivo rendimiento en su trabajo.
- e) Realizar en el mayor orden las comidas fijadas por la empresa y permanecer con compostura en las dependencias a tal fin destinadas, durante los períodos de descanso que le sean concedidos.

Artículo 46. La puntualidad en la asistencia al puesto de trabajo constituye norma disciplinada de riguroso cumplimiento. El trabajador deberá presentarse en su puesto a la hora exacta fijada, cumplido el acto de fichado de personal, dotado de su ropa de trabajo y perfectamente dispuesto para el comienzo de sus actividades, permaneciendo activamente en su puesto de trabajo hasta el momento marcado para la finalización del mismo, salvo los intervalos de descanso autorizados.

Todo retraso o ausencia deberá justificarse a la dirección de la empresa.

Artículo 47. La falta injustificada al trabajo además de la sanción que conlleva a tenor del perjuicio causado, llevará aparejada la deducción que corresponda del salario e incrementos acreditados. El trabajador deberá comunicar a la empresa en el día en que se produzcan su situación de alta o baja en Seguridad Social debiendo remitir el oportuno parte en los tres días siguientes a que se le dé la baja.

Artículo 48. Ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo de trabajo sin permiso expreso de sus superiores. Todo permiso habrá de ser solicitado con tiempo suficiente para que su falta pueda ser debidamente cubierta.

En cualquier caso, la dirección, con objetiva valoración de los motivos alegados, podrá libremente conceder o denegar la petición, salvo expresa imposición legal.

Artículo 49. Los períodos reservados para comida serán los siguientes:

- En las jornadas de cuatro, cinco y seis horas de trabajo diario, veinte minutos.
- En las jornadas de siete a ocho horas de trabajo diario, treinta minutos.

Los períodos destinados a descanso serán fijados por la empresa a tenor del tiempo trabajado y las necesidades del servicio, habrán de ser disfrutados por el personal necesariamente en las dependencias destinadas a tal fin, con el orden y cuidado que exigen el respeto a sí mismos, compañeros y clientes.

Artículo 50. Queda absolutamente prohibida la estancia en el recinto y dependencias del personal a toda personal ajena al servicio, así como el desarrollo en el local de cualquier otra actividad no prevista o autorizada.

Artículo 51. Tendrán a todos los efectos consideración de tiempo de trabajo retribuido, las reuniones de equipo. En consecuencia, la puntual asistencia a ellas, observancia de instrucciones y máximo espíritu de aprovechamiento, vincularán con carácter obligatorio a todo el personal convocado.

TÍTULO VIII

Higiene y seguridad

Artículo 52.- Dada la específica naturaleza del sector alimenticio, deberán ser extremadas todas las medidas precautorias en el ejercicio de la actividad, para garantizar el manejo, elaboración y servicio de los alimentos. Serán obligación y responsabilidad ineludible de todo el personal mantener la más esmerada limpieza y aseo, tanto respecto de sus propias personas como de las instalaciones, equipo, menaje, mobiliario y dependencias tanto generales como particulares. El trabajador pasará un reconocimiento médico en el momento de iniciarse la relación laboral, y periódicamente otros sucesivos con carácter anual; dichos reconocimientos serán voluntarios para el trabajador; de los resultados del mismo, se proporcionará al trabajador copia, siendo en todo caso dicho informe estrictamente confidencial. El trabajador asume la necesidad de colaborar plenamente con la empresa y con las Autoridades Sanitarias en caso de que se produzcan situaciones excepcionales de emergencia alimentaria, aceptando someterse a las revisiones, reconocimientos o análisis que sean requeridos por la Administración en estos supuestos excepcionales.

Artículo 53.- Todo el personal, tanto masculino como femenino debe cuidar al máximo la higiene y aseo de su aspecto personal cumpliendo, entre otras, con las siguientes observaciones:

- a) Baños regulares, uso de desodorantes, manos perfectamente limpias y uñas cuidadas y cortas.
- b) Zapatos oscuros, limpios, bajos y cómodos que preserven de todo accidente. Se aconseja la no utilización de zapatillas deportivas o de tela; y en todo caso se deja constancia que la no exigencia por parte de la empresa de un calzado especial, no merma al trabajador de la obligación de utilizar aquel calzado que vaya en concordancia con la higiene y la buena presencia.
- c) Prohibición absoluta de fumar durante el trabajo.
- d) Los trabajadores que tengan pelo largo, deberán recogerse debajo de la gorra del uniforme, todo ellos por motivos de higiene, dada la manipulación constante de los alimentos.

Artículo 54.- La empresa proporcionará a todo el personal las ropas de trabajo que componen el uniforme reglamentario, que en todo momento se ha de mantener durante el trabajo, y sólo en él, perfectamente arreglado y limpio. Los juegos de recambio serán previstos por la dirección, a quien deberán ser devueltas las prendas una vez finalizado el contrato.

Artículo 55.- Tanto la dirección como el resto del personal, colaborarán eficazmente en la programación y cumplimiento de cuantas medidas se estimen convenientes para la obtención de los máximos niveles de seguridad y prevención de accidentes.

Todo el personal está obligado a poner en conocimiento de la superioridad, a fin de que ésta adopte las medidas adecuadas, toda deficiencia o peligro observado y dar inmediata cuenta si el siniestro o accidente ya se han producido.

La empresa, de acuerdo con la legislación vigente, adoptará los oportunos sistemas de prevención, seguridad y sanidad que aminoren al máximo los riesgos que puedan derivarse para sus empleados y clientes.

TÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 56. La empresa podrá sancionar el incumplimiento de las obligaciones, deberes y responsabilidades de su personal, de acuerdo con la graduación de faltas que se establece.

Artículo 57. Faltas leves.-

Serán faltas leves:

1. La no presentación a la empresa, en el plazo de tres días, de los partes de baja o alta por enfermedad, así como cualquiera de sus partes de confirmación, sin perjuicio de la obligación de la comunicación a la empresa en el mismo día en que se produzcan estos hechos.
2. De una a tres faltas de puntualidad, inferiores a treinta minutos, durante el período de un mes. De derivarse graves perjuicios de estos retrasos para el servicio, serán calificados de falta grave.
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. No atender al público con la corrección, cortesía y diligencia debidas.
7. Discutir con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa, sin que tenga repercusión en el público.
8. No comunicar los cambios de domicilio en el momento en que se produzcan.
9. Retirar, estropear o usar con otros fines los avisos e informes del tablero de anuncios del personal.

Artículo 58. Faltas Graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, durante el período de un mes.
3. Falta de aseo y pulcritud en el aspecto personal o limpieza del uniforme de trabajo.
4. Falsificar horas de trabajo o fichas por otra persona.
5. Mantener falta de rendimiento y productividad.
6. Simular enfermedad o accidente o no comunicar inmediatamente cualquier proceso febril o enfermedad contagiosa.
7. Negligencia, descuido o demora en la ejecución del trabajo encomendado o en la conservación del material, instalaciones o artículos del establecimiento, que produzcan perturbación o daño importante.
8. Insubordinación y desobediencia con los superiores.
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. Discutir con compañeros en público y con transcendencia a clientes del establecimiento, pudiendo calificarse como falta muy grave en caso de que el incidente tenga especial transcendencia por alterar el normal desarrollo del trabajo o genere una queja formal del cliente.
12. 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.
13. No presentar el parte de alta o baja por enfermedad, así como cualquiera de sus partes de confirmación, o presentar dichos documentos en plazo superior a tres días.
14. No respetar las normas de seguridad interna de la empresa. En su caso podrá llegar a considerarse como falta muy grave, si ocasionara perjuicios al servicio.
15. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado amonestación.

Artículo 59. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos y gestiones encomendadas, así como en el trato con compañeros, superiores y clientes.
2. El robo, hurto, malversación o cualquier otro acto delictivo cometido dentro o fuera de la empresa.
3. Sustraer o permitir la sustracción de dinero de las cajas registradoras y otros fondos de la empresa o de compañeros. No cobrar o no registrar deliberadamente cualquier venta realizada.
4. Retener objetos perdidos u olvidado por clientes o compañeros en el centro de trabajo, no comunicando de inmediato a su responsable directo el hallazgo de los mismos.
5. Falsificar cualquier nota de registro, bono de comida y todo otro documento de la empresa o proceder a su entrega a terceros, sin la debida y expresa autorización.
6. 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.
7. Ejercer cualquier otra actividad incompatible, y dentro del establecimiento, dedicarse, promover o permitir todo tipo de actividad, tráfico o venta ajenos a los fines y objeto de la empresa.
8. Consumir o traficar con bebidas alcohólicas o drogas dentro del establecimiento, o consumiendo fuera de él, que lo sea de forma habitual y por tanto redunde en el trabajo.
9. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, estando o no de servicio.
10. Mantener reiteradamente falta de rendimiento de trabajo.
11. Maltratar de palabra u obra a compañeros, inferiores, superiores o clientes, o el uso repetido de palabras soeces o blasfemas.
12. Revelar secretos, informes o datos privativos de la empresa o de sus sistemas, pro
13. La falta de dinero en las cajas registradoras en cuantía significativa o continuada.
14. La falsedad de los datos declarados en solicitud de empleo o cualquier otro documento aportado a la empresa.
15. Faltar más de dos días al trabajo sin causa justificada en el período de un mes.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que hubiese sido sancionada reglamentariamente.

Artículo 60. Clausula general.- Además de la graduación de 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 pre-

sente convenio o recogidas en el vigente ordenamiento legal, y su valoración y sanción se realizará de acuerdo con dichas disposiciones y con la importancia y consecuencia que del propio hecho se deriven.

Artículo 61. Sanciones: graduación y cumplimiento.- Toda acción u omisión que incurra en alguna de las faltas señaladas en los artículos anteriores, será merecedora de sanción, que impondrá la empresa de acuerdo con los límites siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal
 - b) Amonestación escrita
 - c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - b) Cambio forzoso de centro de trabajo dentro de la Comunidad de Madrid temporal o definitivo.
 - c) Inhabilitación para acceder a los cursos teóricos para acceder a pruebas de ascenso por un período de hasta seis meses.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - b) Cambio forzoso de centro de trabajo dentro de la Comunidad de Madrid temporal o definitivo.
 - c) Inhabilitación para acceder a los cursos teóricos para acceder a pruebas de ascenso por un período de hasta un año.
 - d) Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

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 trabajador, quien deberá firmar el duplicado que, en caso de negativa, será conformado por dos testigos. Toda sanción quedará anotada en el expediente personal del trabajador.

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

En los supuestos de suspensión de empleo y sueldo, la fecha de cumplimiento de las sanciones se determinará por la Dirección de la Empresa en atención a las necesidades del servicio. La fecha de cumplimiento deberá notificarse bien en la propia carta de sanción o bien dentro del mes siguiente a esta, igualmente por escrito y con copia a la representación legal de los trabajadores; el cumplimiento de la sanción deberá iniciarse antes de los tres meses siguientes a la fecha en que se impuso.

Las sanciones previstas en los puntos 2, a y b y 3, a y b, podrán imponerse con carácter autónomo, o bien como sanciones accesorias, conjunta o separadamente, cuando se apliquen sanciones de suspensión de empleo y sueldo, atendiendo a la gravedad de la conducta y antecedentes disciplinarios.

TÍTULO X

Suspensión del contrato.

Artículo 62. Incapacidad laboral transitoria.- La empresa abonará al trabajador la prestación económica que marque la legislación vigente en cada momento, al trabajador que se encuentre en incapacidad laboral transitoria, ya se trate de enfermedad común o accidente no laboral o bien de accidente de trabajo o enfermedad profesional, durante el período que dicha legislación establezca.

El trabajador que se encuentre durante todo el año en situación de incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo, tendrá derecho al disfrute del período vacacional correspondiente al retorno de esa situación en el régimen y con las limitaciones que marca la legislación vigente.

Artículo 63. Excedencias especiales.- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a solicitar una excedencia especial para cursar estudios por un tiempo no superior a tres años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.

Esta excedencia no computará antigüedad alguna. Los contratos permanecerán mientras tanto en suspenso, con arreglo a lo legalmente establecido y sin que la empresa esté obligada a cotizar a la Seguridad Social.

La solicitud para reintegrarse a la empresa habrá de formalizarse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación. La reincorporación a la empresa estará condicionada por la existencia de vacante, equiparándose esta excedencia especial con las excedencias voluntarias.

Los trabajadores que gocen del derecho de excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo podrán ser sustituidos por trabajadores con contratos de interinidad.

En cuanto a otras excedencias será de aplicación la normativa general del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO XII

Comisión Paritaria

Artículo 64. Constitución.- Las partes signatarias acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. Dicha comisión se constituirá formalmente en el plazo de quince días a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 65. Composición.- La comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes firmantes de este convenio.

Esta 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, 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 trabajadores y la siguiente entre los representantes del empresario.

El que actúe como secretario en una sesión será presidente en la sesión siguiente.

Artículo 66. Funciones.

Son funciones específicas de la comisión las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos a las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.

La comisión intervendrá preceptivamente en esta materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia.

Artículo 67. Funcionamiento.- La comisión dispondrá de un local específico que podrá ser compartido para otros usos para el desarrollo de sus funciones en la Glorieta Cuatro Caminos, núm. 5. La comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, y deliberará lo sometido a ella en un plazo máximo de un mes.

Artículo 68. Procedimiento.- Actuará la comisión a instancia de las partes de este convenio, debiendo adoptar sus acuerdos por mayoría de los representantes de ambas partes.

Podrá convocarse reuniones extraordinarias de interés general (interpretación del convenio, conflictos colectivos, etc.) en las que las partes podrán designar, de mutuo acuerdo, a una tercera persona con las competencias de mediación, conciliación o arbitraje que en cada caso se le asignen.

Artículo 69. Condición más beneficiosa.- Los trabajadores que, con anterioridad a la vigencia del presente convenio, vinieran disfrutando en la empresa de condiciones más beneficiosas a las establecidas en el presente, serán respetados sus derechos adquiridos con anterioridad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Las partes firmantes de este convenio entienden que no es obligatoria la realización de un Plan de Igualdad por las dimensiones de la empresa y de su plantilla; no obstante, durante las negociaciones del Convenio, las partes han valorado la situación del personal y de sus condiciones de trabajo desde la óptica de la igualdad efectiva entre los sexos, constatando que, por un lado, la actual distribución de la plantilla y de sus puestos de responsabilidad no contiene criterios ni se aprecian pautas que puedan obedecer a decisiones sexistas, observándose un equilibrio entre el personal de ambos sexos en el grupo de gerencia y puestos de responsabilidad.

Segunda: Inaplicación de las condiciones de trabajo.

1. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas con los representantes del personal, se podrán inaplicar las condiciones pactadas en este Convenio colectivo en las materias previstas en el artículo 82, 3 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en los artículos 39, 41 y 82 de la misma norma.

2. La empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas previsto por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el Acuerdo Interprofesional para la creación del Sistema de Solución extrajudicial de Conflictos e Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

3. En caso de acuerdo durante el periodo de consultas, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, y deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá de la vigencia establecida en el presente Convenio colectivo.

4. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación supone o no

el incumplimiento de las obligaciones relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o a las previsiones del plan de igualdad que pueda resultar de aplicación.

5. El procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

- En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
- Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo.

6. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio sustituye a las siguientes disposiciones:

- Ordenanza de trabajo para la Industria de Hostelería de 28/02/1974
- Convenio colectivo para la industria de la Hostelería de la Comunidad Autónoma de Madrid, que estará en vigor, como derecho complementario, en las materias no reguladas expresamente por el presente convenio.
- En el supuesto de que durante el período de vigencia de este convenio se firmase un convenio marco o un convenio nacional de hostelería, las partes se reunirán inmediatamente con el objeto de realizar las revisiones que estimen pertinentes.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES DE RTES. CUATRO CAMINOS, S.L. PARA EL AÑO 2013

GERENCIA

	Gerente de Restaurante	Gerente de Restaurante Funciones	Primer Encargado	Primer Encargado Funciones
Salario Base	1773,57	1491,83	1491,83	1305,11
Plus de Actividad	575,48	490,97	490,97	427,34
Plus de Funciones	-----	183,15	-----	127,54
Complemento Puesto de Trabajo	46,97	39,65	39,65	34,63
Plus de Transporte	137,65	137,65	137,65	137,65
Plus de Manutención	36,68	36,68	36,68	36,68
Prorrata Paga Extra	399,34	367,60	337,08	315,77

	Segundo Encargado	Segundo Encargado Funciones	Encargado de Turno
Salario Base	1305,11	1074,60	1074,60
Plus de Actividad	427,34	269,72	269,72
Plus de Funciones	-----	191,38	-----
Complemento Puesto de Trabajo	34,63	26,89	26,89
Plus de Transporte	137,65	137,65	137,65
Plus de Manutención	36,68	36,68	36,68
Prorrata Paga Extra	294,51	260,43	228,54

EQUIPO DE GERENCIA

	Encargado de Turno Funciones	Encargado de Área Jornada Completa	Encargado de Área Jornada Completa Funciones
Salario Base	843,19	843,19	785,74
Plus de Actividad	180,49	180,49	27,42
Plus de Funciones	156,16	-----	104,11
Complemento Puesto de Trabajo	20,69	20,69	-----
Plus de Transporte	137,65	137,65	137,65
Plus de Manutención	36,68	36,68	36,68
Prorrata Paga Extra	200,09	174,06	152,88

	Encargado Área Horas		Encargado Área Horas Funciones	
	Hora	Día	Hora	Día
Salario Base	4,590	-----	4,119	-----
Plus de Actividad	0,827	-----	0,189	-----
Plus de Funciones	-----	-----	0,600	-----
Complemento Puesto de Trabajo	0,091	-----	-----	-----
Plus de Transporte	-----	6,663	-----	6,663
Plus de Manutención	-----	1,678	-----	1,678
Prorrata Paga Extra	0,900	-----	0,818	-----

PERSONAL DE EQUIPO

	Personal Equipo Jornada Completa	Personal Equipo Jornada Completa Entrenamiento
	Salario Base	785,74
Plus de Actividad	27,42	-----
Plus de Funciones	-----	-----
Complemento Jornada Completa	54,64	54,64
Plus de Transporte	137,65	137,65
Plus de Manutención	36,68	36,68
Prorrata Paga Extra	144,63	140,06

	Personal Equipo Jornada Parcial		Personal Equipo Jornada Parcial Entrenamiento	
	Hora	Día	Hora	Día
Salario Base	4,119	-----	4,119	-----
Plus de Actividad	0,189	-----	-----	-----
Plus de Funciones	-----	-----	-----	-----
Complemento Jornada Completa	-----	-----	-----	-----
Plus de Transporte	-----	6,663	-----	6,663
Plus de Manutención	-----	1,678	-----	1,678
Prorrata Paga Extra	0,718	-----	0,686	-----

PERSONAL DE MARKETING

	Gerente de Marketing	Relaciones Públicas	Relaciones Públicas Horas	
			Hora	Día
Salario Base	1285,99	785,74	4,119	-----
Plus de Actividad	316,80	87,43	0,678	-----
Plus de Funciones	-----	-----	-----	-----
Complemento Jornada Completa	-----	54,64	-----	-----
Plus de Transporte	137,65	137,65	-----	6,663
Plus de Manutención	36,68	36,68	-----	1,678
Prorrata Paga Extra	267,13	154,64	0,800	-----

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

	Gerente de Administración	Oficial de Administrativo	Auxiliar de Administrativo
	Salario Base	1382,57	1036,79
Plus de Actividad	728,67	330,20	62,81
Plus de Funciones	-----	-----	-----
Complemento Jornada Completa	-----	-----	-----
Plus de Transporte	137,65	137,65	137,65
Plus de Manutención	36,68	36,68	36,68
Prorrata Paga Extra	351,87	227,83	141,42

(03/41.419/13)

