



RESOLUCIÓ, de 17 de juny de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mengra, SL amb vigència des del dia 1 de novembre de 2021 al 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 08011662012001)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mengra, SL, SLU subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 8 de novembre de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mengra, SL, amb vigència des del dia 1 de novembre de 2021 al 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 08011662012001) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA MENGRA, SLU, PER AL PERÍODE
1.11.2021- 31.12.2025

TÍTOL 1 Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional i personal

El present Conveni regula les relacions laborals de tots els/les treballadors/es de l'empresa Mengra, SLU de la província de Barcelona, durant el període de vigència d'aquest Conveni. Es consideren compresos expressament en el concepte d'empleats tots aquells no exclosos de manera expressa per l'article 1.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 2. Àmbit territorial

L'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni es limita a la província de Barcelona.

Article 3.

3.1 Vigència i durada

El text normatiu del present Conveni tindrà vigència des de l'1 de novembre de 2021 fins al 31 de desembre de 2025, excepte denúncia expressa per alguna de les parts signants, realitzada formalment a l'altra part amb un termini de preavís de 2 mesos a la data de venciment.

De no realitzar-se l'esmentada denúncia per qualsevol de les parts signants, el present Conveni es prorrogarà tàcitament per períodes de 5 anys. El domicili es consigna al carrer Matagalls, 9 de Granollers, o, en el seu defecte, en el domicili social existent en cada moment de l'empresa Mengra, SLU.

Les taules salarials vigents durant el període 1 de novembre de 2021 fins a 31 de desembre de 2021 i les corresponents al període 1 de gener de 2022 fins el 31 de desembre de 2022 són les

que s'inclouen en l'annex I d'aquest Conveni.

3.2 Revisió salarial

Cada any, amb efectes 1 de gener les taules salarials es veuran incrementades amb un increment equivalent al 2,5% o bé, si aquesta variació de l'IPC és inferior al 2,5% indicat, amb la variació que hagi experimentat l'IPC interanual general en els 12 mesos anteriors, tenint lloc la primera actualització amb efectes des de l'1 de gener de 2023, una vegada publicat per l'Institut Nacional d'Estadística l'IPC del mes de desembre.

En cap cas l'import a incrementar calculat d'acord amb el paràgraf anterior podrà ser superior a la quantitat total que suposi l'increment que pel mateix període determini el Conveni sectorial d'hostaleria (o conveni d'àmbit superior d'aplicació si no és el d'hostaleria) pel Nivell salarial al que equivalguin cadascuna de les categories professionals previstes en aquest Conveni.

A tals efectes, les equivalències amb el Conveni sectorial d'hostaleria són:

Gerent	NIVELL I
1er Assistent	NIVELL I
2º Assistent	NIVELL II
Encarregat/da de torn	NIVELL II
Encarregat/da d'àrea	NIVELL III
Secretari/a sènior	NIVELL III
Secretari/a junior	NIVELL IV
Atenció al client (REC)	NIVELL IV
Personal d'equip trainer	NIVEL IV
Personal d'equip	NIVELL V
Auxiliar	NIVELL V BIS

3.3.

3.3.1. En el cas que el present conveni d'empresa deixés de tenir prioritat aplicativa en matèria salarial i s'hagués d'aplicar el conveni sectorial d'àmbit superior, és a dir, el Conveni col·lectiu per a la indústria de turisme i hostaleria de Catalunya o qualsevol altre conveni d'àmbit superior al d'empresa que fos d'aplicació, quedaria íntegrament substituïda la regulació d'aquest Conveni en matèria de salaris i revisió salarial, i s'aplicaria íntegrament el conveni sectorial en aquestes matèries.

3.3.2. En aquest sentit, en cas de estar en el supòsit del punt 3.3.1. anterior, es substituirien tots els conceptes actualment abonats als treballadors pels previstos pel seu Nivell al Conveni sectorial d'hostaleria o l'equivalent si fos un altre conveni sectorial diferent, i la diferència fins el salari percebut fins a dia d'avui, se seguiria abonant com a Complement Voluntari, import que seria compensable i absorbible a tots els efectes.

Article 4. Absorció i compensació

Absolutament totes les condicions econòmiques establertes en aquest Conveni, considerades en conjunt i en còmput anual des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de cada any, compensen i absorbeixen totes les existents, sigui quina sigui la seva classe, naturalesa i origen, en el moment de la seva entrada en vigor.

Tot això, sense perjudici dels complements personals que estiguessin vigents en la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Article 5. Vinculació a la totalitat

El present Conveni constitueix un tot orgànic i indivisible, per la qual cosa, als efectes de la seva aplicació pràctica, serà considerat globalment.

De declarar-se la nul·litat per via judicial o a través de qualsevol procediment de solució de

conflictes alternatius d'una part del Conveni col·lectiu, la resta del seu text quedaria en vigor a excepció de les clàusules declarades nul·les.

En el supòsit anterior, la Comissió Negociadora es compromet a negociar un nou redactat a les clàusules declarades nul·les en el termini màxim de 21 dies a comptar des de la notificació de la declaració de nul·litat. Durant la nova negociació de l'articulat declarat nul, serà aplicable, en el seu cas, i a l'efecte de no produir un buit normatiu, l'estipulat en l'Estatut dels treballadors.

Article 6. *Parts signants*

Són parts signants del present Conveni tots els representants legals dels empleats dels restaurants i l'empresa Mengra, SLU.

TÍTOL 2 Contractació

Article 7. *Disposicions generals*

L'empresa fomentarà la primera ocupació juvenil, per la qual cosa contractarà al màxim nombre possible d'empleats, en funció en tot moment de les necessitats de producció i de les oscil·lacions en les vendes i els resultats del negoci.

Així mateix, l'empresa promocionarà a joves estudiants, mitjançant la seva contractació a temps parcial, amb la màxima flexibilitat possible, per a permetre'ls compaginar la jornada laboral amb els seus estudis. Per aquest motiu es procurarà en tot moment que la jornada setmanal tingui caràcter rotatiu i flexible, tant pel que fa a la durada com a l'horari, que en qualsevol cas serà visat pels representants legals dels empleats. Es procurarà també facilitar als empleats realitzar peticions d'horaris i de jornada per a beneficiar-los la compaginació amb els estudis. La retribució dels empleats serà proporcional a les seves hores de treball, d'acord amb les taules salarials del present Conveni.

També s'intentarà per tots els mitjans facilitar la contractació de persones pertanyents a col·lectius de difícil contractació, com a discapacitats o treballadors majors de 50 anys.

Article 8. *Forma*

La forma dels contractes serà sempre i en qualsevol cas escrita. En els contractes constaran totes i cadascuna de les estipulacions que les parts considerin necessari incloure, tenint preferència en la seva aplicació, sempre que l'autonomia individual de les parts reflectida en el contracte individual respecti els mínims bàsics, en còmput anual, establerts en aquest Conveni.

Article 9. *Ingrés*

És condició inexcusable per a superar el període de prova del contracte o bé haver passat el reconeixement mèdic inicial que acrediti la inexistència de malalties infectocontagioses, que, amb la manipulació d'aliments o altres mitjans, donada l'activitat de l'empresa, podrien arribar-se a transmetre als clients o als companys de treball, o bé, de manera alternativa, que consti la renúncia del treballador a aquest reconeixement.

Article 10. *Modalitats de contractació*

Les modalitats de contractació s'adequaran en cada moment de la vigència del Conveni a la legislació vigent. No obstant això, en tot cas, i sempre dins dels límits legals, les parts adequaran els models de contracte existents a les necessitats productives de l'empresa i al foment de l'ocupació en els termes que s'assenyalen en els articles precedents.

Article 11. *Contracte a temps parcial de durada indefinida*

Es considera que el treballador està contractat a temps parcial quan presti serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'un treballador

a temps complet comparable. La retribució d'aquests empleats serà proporcional a les seves hores de treball i conforme a les taules salarials del present Conveni.

El contracte a temps parcial és la modalitat típica de contractació a Mengra, SLU, i en l'explotació d'un negoci de tals característiques incideixen una sèrie de variables derivades de campanyes promocionals, programació dels cinemes situats als voltants, calendari de festius, circumstàncies climàtiques, etc. que porten a atendre les necessitats organitzatives i productives de l'empresa mitjançant una programació i una concreció horària que permeti una certa flexibilitat i rotació, i que a l'hora satisfaci les necessitats personals i professionals dels treballadors, principalment estudiants, que necessiten compaginar els seus estudis amb horaris flexibles i canviants, però sempre dotant a aquest sistema dels adequats mecanismes de control que garanteixin una concreció tal que permeti al treballador conèixer amb suficient antelació l'horari de treball que haurà de complir a cada moment, i poder d'aquesta manera atendre adequadament les exigències d'adaptabilitat de l'empresa, així com les necessitats de caràcter personal, familiar, formatiu i professional del treballador. Per tant, i en conseqüència, la jornada de treball a temps parcial ve determinada per una durada i horari flexible i rotatiu, adaptant les necessitats productives i organitzatives de l'empresa i les disponibilitats i necessitats personals i/o professionals del treballador.

Per això, en els contractes a temps parcial figurarà un nombre d'hores en funció de la durada d'aquest, podent-se distribuir les esmentades hores mitjançant una flexibilitat i rotació canviant que, en qualsevol cas, haurà de respectar els límits legals establerts en els articles 34.3, paràgraf primer, i 34.4 de l'Estatut dels treballadors.

Sense perjudici i respectant el que estableix l'article 34.6 en relació al calendari laboral, setmanalment el calendari de treball definitiu quedarà exposat en el tauler d'anuncis amb una antelació mínima de 5 dies naturals, en el qual s'indicarà la durada de la jornada, la rotació dels torns, l'horari i els dies de descans, amb la finalitat que el treballador i els representants legals dels treballadors coneguin el nombre d'hores que realitzarà cada treballador durant la setmana següent, així com la seva concreta distribució. Aquests calendaris seran visats pels representants dels treballadors.

Els treballadors a jornada parcial podran realitzar hores complementàries de conformitat amb el que disposa l'article 12.5 de l'Estatut dels treballadors, quedant sotmès el seu règim jurídic al que s'estableix en la legislació vigent, tant pel que fa a la realització de la jornada parcial en sí, com a la realització d'hores complementàries, ja sigui pactades o voluntàries.

El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir del 60 per cent de les hores ordinàries de treball objecte del contracte, o de l'import màxim que a cada moment permeti la legislació vigent. En cas que l'apartat 12.5 de l'ET o norma que el substitueixi o complementi estableixi un import màxim superior al previst, s'entendrà aplicable aquest nou import màxim, sense haver de subscriure cap pacte.

Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual, l'empresari podrà, en qualsevol moment, oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el número de la qual no podrà superar el 30 per cent de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constituirà conducta laboral sancionable. En cas que l'apartat 12.5 de l'ET o norma que el substitueixi o complementi estableixi un import màxim superior al previst, s'entendrà aplicable aquest nou import màxim, sense haver de subscriure cap pacte. Aquestes hores complementàries no es computaran a l'efecte dels percentatges d'hores complementàries pactades que s'estableixen en el paràgraf anterior.

La distribució i forma de realització de les hores complementàries s'efectuarà d'acord amb el paràgraf anterior, mitjançant el calendari de treball setmanal, i amb l'esmentat preavís de 5 dies naturals.

Article 12. *Contractes de durada determinada*

L'empresa podrà subscriure contractes de durada determinada en els termes previstos a l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.

Si es tracta de contractes per circumstàncies de la producció per atendre l'increment ocasional e imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions, que tot i tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generin un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix, la durada dels mateixos podrà ser d'1 any.

El període màxim dins del qual es podrà realitzar contractes eventuais, ja siguin a temps parcial o a temps complet, serà de 18 mesos, no podent superar la durada dels mateixos les 3 quartes parts del període de referència establert, ni com a màxim 12 mesos.

Si la legislació vigent, establís una durada superior d'aquests contractes o del període en el qual es poden efectuar, l'empresa podrà ajustar-se directament a aquests períodes, sense necessitat de realitzar cap tràmit

Article 13. *Contractes fixes discontinus*

Les empreses podran subscriure en les condicions legalment establertes a la legislació vigent contractes fixos discontinus.

Els contractes fixes discontinus es podran celebrar a temps parcial.

Article 14. *Contractes formatius*

L'empresa podrà formalitzar contractes de formació en alternança i contractes formatius per a la obtenció de la pràctica professional, en els termes revistos a la legislació vigent.

Article 15. *Tipus de jornada*

Els diferents tipus de jornada dels contractes a temps parcial es descriuen en l'article 22.

Article 16. *Modificacions contractuals per causes diverses*

Per circumstàncies de la producció o per acumulació de tasques, a més de la possibilitat de subscriure contractes eventuais a temps parcial i per circumstàncies de la producció, l'empresa podrà oferir, i els empleats acceptar o no, el canvi, durant el temps que es pacti, dels contractes de temps parcial a contractes de jornada completa. Tornaran automàticament a la seva naturalesa primitiva de contractes a temps parcial una vegada desapareguda l'estacionalitat o l'acumulació de tasques. L'empresa respectarà escrupolosament el termini prèviament assenyalat. En qualsevol cas, aquesta modificació es farà per escrit i serà signada per totes dues parts.

Article 17. *Cessaments voluntaris, terminis i preavisos*

Els treballadors que desitgin causar baixa voluntària de l'empresa ho notificaran a la mateixa amb els següents dies d'antelació:

- 15 dies per a personal d'equip, trainers, REC (Responsable d'Atenció al Client), ajudants/auxiliars i auxiliars menors.
- 30 dies per a encarregats/as d'Àrea i secretaris/as, i resta de categories no incloses en cap dels altres dos apartats
- 60 dies per a encarregat/a de torn, primer i segon assistent i gerent restaurant.

L'incompliment d'aquests terminis donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació salarial l'import d'1 dia de salari per cada dia de retard en el preavis.

Article 18. *Període de prova*

La durada del període de prova serà de 6 mesos per a la gerència dels restaurants (encarregat/a d'àrea, encarregat/a de torn, primer i segon assistent i gerent restaurant) i de 2 mesos per a la resta dels treballadors.

Durant el període de prova, el treballador tindrà els drets i les obligacions corresponents al lloc de treball que exerceixi, com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les parts.

El període de prova es computarà com d'antiguitat del treballador a l'empresa.

El còmput del període de prova quedarà interromput per les situacions d'incapacitat temporal, naixement de fill i adopció o acolliment que afectin el treballador durant aquest període, no obstant això, es mantindrà la facultat de desistiment del contracte per totes dues parts durant aquesta interrupció.

Article 19. *Incapacitat sobrevinguda*

En els casos en els quals, després d'haver superat el reconeixement mèdic inicial, s'incorregués per part del treballador/a en un supòsit d'ineptitud sobrevinguda de l'article 52. a) de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa podrà procedir a extingir el contracte de treball en els termes previstos en aquest article i normativa concordant.

Article 20. *Tancament temporal per reforma*

En cas que es produeixin reformes en els establiments de l'empresa que facin necessari el tancament temporal al públic, l'empresa optarà, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, entre suspendre els contractes de treball, donar vacances o traslladar als empleats a altres centres de treball durant el temps que durin les obres o reformes.

TÍTOL 3 **Jornada**

Article 21. *Definició de la jornada*

S'entén per jornada el temps de treball efectiu de l'empleat.

La jornada ordinària s'estableix en còmput anual. La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de 1.800 hores anuals.

No obstant això, es consideren també de treball efectiu els temps de descans dels quals es disposa actualment en les jornades diàries. Són els següents:

Jornada inferior a 4 hores: cap descans retribuït.

Jornada a partir de 4 però inferior a 7 hores diàries: 20 minuts de descans retribuït.

Jornada a partir de 7 fins a 8 hores diàries: 30 minuts de descans retribuït.

En el cas de jornades partides, el temps total de descans és la part proporcional de les hores treballades en aquest dia. El màxim total és de 20 minuts per jornada.

El gaudi d'aquest descans serà establert per la gerència depenent del nombre de clients i d'altres circumstàncies que tindran en compte en tot moment.

Article 22. *Classes de jornades*

Els diferents tipus de jornada que podran fer-se són els següents:

Jornada diària: Aquesta jornada no excedirà normalment de les 8 hores diàries en jornada ordinària.

Jornada setmanal:

a) Jornada a temps complet: 40 hores setmanals.

b) Jornada a temps parcial: és la que fixin els contractes individualitzats amb cada persona i en tot moment, d'acord amb l'article 11 i amb la legislació vigent, així com amb el sistema d'horaris i torns establert a l'empresa. Poden ser de les següents classes:

Disponibilitat total: El treballador o treballadora prestarà serveis de dilluns a diumenge segons estableixi el quadre horari.

Disponibilitat parcial: El treballador o treballadora prestarà serveis de dilluns a diumenge, en horari de matí i/o tarda, segons s'hagi establert en el contracte o en el quadre horari.

Cap de setmana: El treballador o treballadora prestarà serveis de divendres a diumenge, els festius intersetmanals oficials i les seves vigílies.

Tant els treballadors amb disponibilitat parcial com els de cap de setmana passaran a tenir disponibilitat total durant les vacances escolars d'estiu, Nadal i Setmana Santa.

Jornada anual

La jornada completa anual queda fixada en 1.800 hores de treball efectiu.

Jornada partida

La jornada partida podrà establir-se de comú acord entre l'empresa i l'empleat. La jornada podrà dividir-se com a màxim en 2 períodes, i cada fracció d'horari no podrà excedir les 5 hores ni ser inferior a 3.

En qualsevol cas podrà establir-se una distribució irregular de la jornada i/o pactar la realització d'hores complementàries, de conformitat amb les previsions de l'article 11 d'aquest Conveni.

Article 23. Inici i final de jornada

La jornada comença amb la presència efectiva de l'empleat en el lloc de treball i acaba en abandonar-lo. Per això els empleats uniformats hauran de fitxar amb l'uniforme posat, tant en entrar com en sortir del treball.

De conformitat amb el que s'estableix a l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors l'empresa garantirà el registre diari de la jornada, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada treballador, estant obligats els treballadors a realitzar aquest registre amb els mitjans que en cada moment li faciliti l'empresa a tal efecte. Els treballadors hauran igualment de registrar les sortides i pauses intermèdies, si n'hi hagués, siguin o no part de la jornada.

Les parts preveuen que en determinats llocs de treballs o categories professional se substitueixin els mitjans tècnics de registre de jornada, per sistemes de registre manuals, a emplenar diàriament pels treballadors afectats, que es lliuraran mensualment al responsable, i que es conservaran en el centre de treball corresponent, d'acord amb la legalitat vigent.

L'empresa prohibeix la realització d'hores extraordinàries si no estan expressament autoritzades. Entre la finalització d'una jornada i el començament de la següent transcorreran com a mínim 12 hores.

Per circumstàncies de la producció o acumulació de tasques, a més de la possibilitat de fer contractes eventuais a temps parcial per circumstàncies de la producció, l'empresa podrà oferir i els empleats acceptar el canvi de jornada parcial a jornada a temps complet durant el període que es pacti, amb l'increment salarial respectiu, sense que aquestes hores impliquin la realització d'hores extraordinàries i sense que aquesta situació suposi una consolidació de drets per al treballador. Tornarà automàticament a la seva naturalesa primitiva de contracte a temps parcial

una vegada desapareguda l'estacionalitat o l'acumulació de tasques. Aquesta modificació es farà per escrit, signada per totes dues parts, i es comunicarà al SEPE i a la Seguretat Social als efectes de cotització.

Article 24. *Absències i absentisme*

En els casos d'absència del lloc de treball deguda a raons de treball, per a realitzar una activitat pròpia de l'empresa fora del lloc ordinari de prestació de serveis, l'empleat sempre ho comunicarà al seu encarregat.

En els supòsits d'absentisme per malaltia o per qualsevol altre motiu particular, s'avisarà a l'encarregat, telefònicament o per qualsevol altre mitjà, amb caràcter previ, justificant-ho documentalment amb posterioritat i de manera immediata.

L'empresa podrà controlar, en qualsevol cas, mitjançant els serveis mèdics d'empresa o pel procediment que consideri oportú, la veracitat de les situacions d'absentisme per causa de malaltia.

Article 25. *Calendari laboral i horari*

Sense perjudici i respectant el que estableix l'article 34.6 de l'ET en relació al calendari laboral, atesa l'activitat especial de l'empresa i les circumstàncies concretes concurrents el calendari de treball definitiu quedarà setmanalment exposat en el tauler d'anuncis amb una antelació mínima de 5 dies naturals, en el qual s'indicarà l'horari concret a realitzar, la durada de la jornada, la rotació dels torns. La distribució horària realitzada en els calendaris horaris setmanals és conseqüència de la distribució irregular de la jornada en els termes de l'article 34 de l'ET i dels canvis que els propis treballadors sol·liciten, i s'establirà d'acord amb el següent procediment:

Aquest calendari setmanal definitiu, que serà elaborat per la gerència del restaurant amb els canvis necessaris pel període al que fa referència, quedarà exposat en el tauler d'anuncis com a mínim 5 dies naturals abans de l'inici de cada setmana natural. L'empleat podrà no obstant sol·licitar per escrit les modificacions i els canvis necessaris amb un màxim d'1 canvi per setmana, sempre que es respectin les limitacions legals sobre aquest tema, tant per al sol·licitant com per als seus companys, en l'horari definitiu. La gerència del restaurant podrà acceptar els canvis, sempre que no perjudiquin els torns de treball. A fi de facilitar la formació i la promoció del personal mitjançant un millor coneixement de l'activitat del restaurant, es procurarà que hi hagi rotació entre els diferents llocs de treball.

El calendari anirà signat com a mínim per 1 dels representants del personal, com a prova d'acceptació. A més de la rotació dels torns i dels horaris, també es concretaran els corresponents dies de descans, que seran com a mínim 2 dies de descans setmanal ininterromputs.

Article 26. *Nocturnitat*

D'acord amb el que s'estableix a l'article 36 de l'ET, es consideraran hores nocturnes i gaudiran de retribució específica (tal com s'estableix en l'article 38 del present Conveni) les hores compreses entre les 22 i les 6 hores.

Es fa constar expressament que es consideraran treballs nocturns per la seva pròpia naturalesa, els dels encarregats dels restaurants. La compensació de la nocturnitat està inclosa i absorbida en el plus voluntari d'activitat previst per a aquesta categoria en el present conveni, que remunera les funcions específiques a realitzar pels treballadors en aquesta categoria i el fet d'haver-se de realitzar en horari nocturn.

També tindran la consideració de treballs nocturns per la seva pròpia naturalesa els del personal de manteniment que hagin estat contractats per a fer el seu treball precisament en hores nocturnes, per la qual cosa les hores treballades en període nocturn d'aquest personal no tindran cap increment respecte a les hores diürnes.

Article 27. Descans setmanal

Tots els empleats tenen dret a un descans setmanal de 2 dies ininterromputs, excepte acord individual en un altre sentit, respectant en tot cas els límits previstos en l'article 37.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 28. Llicències, excedències i conciliació de la vida familiar

1. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) 2 dies per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de 4 dies.

c) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació dels serveis deguts en més del 20% per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'article 46.1 de l'ET.

En el cas que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari al que tingui dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

2. En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord al que s'arribi amb l'empresa respectant, en el seu cas, el que s'estableix en aquella.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit. Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze

mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

3. Les persones treballadores tindran dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al que es preveu en l'apartat 5.

4. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui requereixi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys. Per pacte individual entre l'empresa i el treballador afectat, aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada contemplades en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

5. La concreció horària i la determinació dels permisos i reduccions de jornada, previstos en els apartats anteriors, correspondran a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. En cas que l'empresa hagi de denegar la proposta del treballador per necessitats productives i organitzatives d'aquesta, ho haurà de fer motivadament i oferint una proposta alternativa.

La persona treballadora, excepte força major, haurà de preavisar a l'empresari amb una antelació de 15 dies, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.

6. Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.

Article 29. *Excedències*

Les parts remetran la regulació de tots els tipus d'excedència, sigui la voluntària, la forçosa o la que té com a finalitat la cura de menors o familiars, al que es disposa en l'Estatut dels treballadors.

Article 30. *Vacances*

Els empleats reconeixen que la temporada alta de l'activitat de l'empresa correspon als següents períodes:

Setmana Santa (de Diumenge de Rams a Dilluns de Pasqua, tots dos inclosos). Estiu (del 20 de juny al 30 de setembre, tots dos inclosos).

Nadal (del 15 de desembre al 7 de gener, tots dos inclosos).

No obstant això, totes dues parts acorden que els empleats que acreditin una antiguitat no inferior a 1 any podran gaudir, com a mínim, de 7 dies de vacances durant la temporada alta, sempre que les necessitats de producció ho permetin.

La durada total de les vacances és de 30 dies naturals. En cas que l'empleat proposés fer les seves vacances en diversos períodes, i que l'empresa així ho acceptés, aquestes seran d'un mínim de 7 dies naturals seguits, de dilluns a diumenge.

Les vacances es realitzaran durant el període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de cada any, sense perjudici dels supòsits previstos a l'article 38 de l'ET de no caducitat de les vacances.

Es prohibeix total i absolutament la remuneració o la compensació en metàl·lic dels dies de vacances que no s'hagin gaudit, per la qual cosa, de no realitzar-se en les dates indicades, a l'empleat li caducarà el dret l'any en qüestió, excepte en els supòsits legalment establerts.

Anualment es realitzarà un calendari de vacances, de comú acord, en cada restaurant, entre el gerent i la representació legal dels empleats.

No obstant això, l'empresa podrà triar, respecte del personal amb contracte a temps parcial, eventual a temps parcial i per circumstàncies de la producció, d'una durada determinada inferior a 12 mesos o per obra o servei inferiors a 12 mesos, entre el gaudi de la part proporcional de vacances que li correspongui i la seva compensació en metàl·lic, en els casos de rescissió del contracte.

L'inici del període de vacances no podrà coincidir amb un dia de descans setmanal, per la qual cosa les vacances es consideraran iniciades el dia hàbil següent a aquest descans. Quant als dies festius regulats en l'article següent se seguirà el mateix criteri.

Article 31. *Dies festius*

a) El treballador tindrà dret a gaudir en una altra data les festes no recuperables quan no es realitzin o coincideixin amb la festa setmanal. En cas que el treballador presti serveis en algun dels festius no recuperables, l'empresa li abonarà en concepte de Plus Festiu els imports establerts per a cada categoria a l'annex I del present conveni, tret que la festa coincideixi amb el període de vacances, i en aquest cas quedarà absorbida. En cap cas els dies festius podran acumular-se a les vacances, ni gaudir-se com a descans continuat en un altre període.

b) Excepcionalment en el cas dels encarregats i gerència, quan no puguin gaudir de qualsevol dels 14 dies festius en les seves dates corresponents, seran compensats en un de les següents maneres:

-Acumulant-los a les vacances anuals.

-Gaudint-los com a descans continuat en un altre període.

En qualsevol dels dos casos del present apartat b), l'equip de gerència (Encarregats/es d'Àrea, Encarregats/es de Torn, Primer i segon Assistent i Gerent) faran el descans compensatori, que es realitzarà de manera ininterrompuda, i es prolongarà amb els dies de descans setmanal que coincideixin dins del període assenyalat. Començaran a gaudir-se immediatament després del descans setmanal. Si no s'haguessin pogut tenir els 14 dies festius, el seu període de descans, incrementat amb els dies lliures setmanals corresponents, es xifra en 20 dies. Però si s'ha gaudit si més no d'1 dels 14 dies festius, el número total dels dies de descans compensatori equivaldrà al dels dies de què no s'hagi gaudit, incrementats en la part proporcional dels de descans setmanal que corresponguin. Si un membre de l'equip de gerència cessés en l'empresa, se li abonaran els dies festius i les vacances en proporció al temps treballat.

Organització del treball

Article 32

1. El sistema de classificació professional passa a tenir com a referència el grup professional, desapareixent les categories dins del sistema de classificació.
2. De conformitat amb el Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, la classificació professional queda referenciada als grups professionals, en concret aquesta classificació queda dividida en dos grups professionals: el Grup 1, anomenat de Personal d'Equip, i el Grup 2, anomenat de Personal de Gerència.
3. La composició detallada de tots dos grups professionals es recull com a annex II del present Conveni. Les categories b.1, b.2, b.3, b.4, b.5, b.6, b.7 i b.8 formen part del grup "Personal d'Equip"(Grup professional 1) i les categories b.9, b.10, b.11, b.12 i b.13 formen part del grup "Personal de Gerència" (Grup Professional 2).
4. El que es disposa en el present article i annex de referència en relació al sistema de classificació professional, ho és sense perjudici que, donada la dinàmica de l'empresa, puguin aparèixer en un futur noves funcions a realitzar, per la qual cosa calgui determinar l'enquadrament d'aquestes noves funcions de cada lloc de treball en les categories ja existents, o bé crear i definir en un futur nous grups o categories professionals, que en el seu cas es negociaran i afegiran anualment com a annex al present Conveni. Així doncs, aquestes categories no tenen caràcter exhaustiu, ni pel que fa a la seva enumeració, ni pel que fa al contingut de les funcions relacionades.

Article 33. *Mobilitat funcional*

Per a facilitar la formació i la promoció del personal mitjançant un millor coneixement de l'activitat de l'empresa, es procurarà que la rotació del personal del restaurant, fonamentalment del personal d'equip, es faci entre tots els llocs existents, havent-se de respectar en tot cas les previsions de l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 34. *Mobilitat geogràfica*

Sense perjudici dels drets salarials i professionals, que es respectaran en qualsevol cas, l'empresa podrà traslladar al seu personal de manera temporal o definitiva d'un restaurant a un altre, si això no implica canvi de residència, simplement comunicant-ho per escrit a l'interessat. Aquests trasllats no donaran lloc a cap mena de compensació o indemnització.

Els trasllats o desplaçaments que impliquin canvi de residència estaran al que es disposa a cada moment en l'Estatut dels Treballadors.

Article 35. *Peces de treball*

L'empresa proporcionarà a tot el personal 2 uniformes complets en el moment d'iniciar la relació laboral, que es compondran de les peces que per a cada categoria fixi Mc Donald's com a uniforme. L'uniforme quedarà en dipòsit de l'empleat, que tindrà l'obligació de conservar-lo en bon estat, d'utilitzar-ho només durant la jornada laboral i de retornar-lo complet a l'empresa en cas de finalització del contracte.

En cas contrari, el valor de cada peça que faltés se li descomptarà de la quitança o se li exigirà per altres vies.

Pel que fa al calçat, si per qualsevol motiu ocasionalment el treballador no portés el calçat adequat, haurà obligatòriament de fer ús de les "calces" que l'empresa posa a la seva disposició a cada restaurant.

En qualsevol cas, el calçat haurà de ser d'un color, preferentment fosc, que harmonitzi amb l'uniforme. Per raons així mateix d'higiene, l'empresa recomana, en tot cas, l'ús de mitjons o de

mitges nets. És obligatori utilitzar l'uniforme complet mentre es treballa.

La durada dels uniformes és d'1 any, tant per als empleats de gerència com per al personal d'equip o altres, de jornada completa, i proporcional per als empleats de jornada a temps parcial. En qualsevol cas, totes les peces utilitzades per l'empleat, siguin o no de l'uniforme, compliran les condicions de neteja i higiene més elementals. El manteniment i la neteja de les peces de treball seran a càrrec exclusiu del treballador.

Els treballadors hauran d'usar els uniformes sense insígnies, objectes de culte, símbols religiosos, polítics, sindicals, etc.

L'empresa podrà canviar unilateralment totes o alguna de les peces de l'uniforme en qualsevol moment.

Article 36. *Ascensos*

Els ascensos i promocions, constitueixen part de la potestat organitzativa i de direcció de l'empresari.

No obstant això, amb la finalitat de cobrir els llocs necessaris per al normal funcionament de l'empresa, aquesta podrà contractar alguna persona de l'exterior, encara que fonamentalment i amb caràcter prioritari els ascensos s'efectuaran entre el personal de nivell inferior a la del lloc necessari per a l'empresa, sempre que compleixin els requisits necessaris per al nou lloc.

En el cas d'establir algunes proves d'avaluació específiques, l'empresa definirà els criteris de valoració, tenint en compte entre d'altres, la formació, mèrits, antiguitat del treballador, així com les facultats organitzatives de l'empresari.

TÍTOL 5 Retribucions

Article 37. *Salari cert*

Les retribucions pactades per a tots els empleats afectes al present Conveni consisteixen en un sou base més els plusos i els conceptes establerts i definits a continuació, en les quanties assenyalades en l'annex I.

Article 38. *Conceptes salarials*

38.1. Retribucions dineràries

38.1.1. Salari basi és el que figura en l'annex I del present Conveni per a cadascuna de les categories professionals i períodes que s'especifiquen.

38.1.2. Complementos salarials

38.1.2. a. Plus d'activitat voluntari Es tracta d'un complement salarial establert sobre la base de l'activitat especial del treball per a les categories que s'indiquen en les taules adjuntes.

38.1.2. b. Plus de gerència Es tracta d'un complement salarial establert sobre la base de l'activitat especial del treball per a la categoria de gerent.

38.1.2. c. Plus de nocturnitat Les hores nocturnes, durant el període comprès entre les 22h i les 6h, tindran la retribució específica establerta com a Nocturnitat en l'Annex I, tret que es tracti de treball nocturn per la seva pròpia naturalesa, de conformitat amb el que s'estableix a l'article 26. En aquest sentit, tal com estableix l'article 26, es fa constar expressament que el personal de gerència dels restaurants té un treball nocturn per la seva pròpia naturalesa. Així mateix, és nocturn per la seva pròpia naturalesa el treball dels empleats i dels encarregats de manteniment que hagin estat contractats precisament per a exercir la seva activitat en hores nocturnes. En tots dos casos, no s'aplicarà la retribució específica establerta en el paràgraf anterior, quedant inclòs i absorbit pel Plus d'activitat voluntari.

38.2. Plus de manutenció. Consisteix en la valoració del menjar consumit en el centre de treball pel personal dels restaurants. Aquest plus es percebrà exclusivament en menjar, i en els termes

establerts en l'annex III. El treballador podrà beneficiar-se d'aquest dret sempre que superi les 4 hores de treball al dia.

38.3. Plus de permanència dels Auxiliars: complement salarial que es meritara per hora efectivament treballada pels Auxiliars a partir dels 4 mesos de treball efectiu en l'empresa i fins que passin a la categoria superior de Personal d'Equip.

38.4. Qualsevols altres establerts en les taules salarials o acordats individual o col·lectivament.

Article 39. Conceptes de venciment periòdic superior al mes

Tot el personal tindrà dret a percebre 2 gratificacions extraordinàries, d'1 mensualitat cadascuna, integrades pels conceptes de salari base i de plus d'activitat voluntari, en el seu cas.

Aquestes pagues es meriten anualment i s'abonaran el 15 de juny i el 15 de desembre, respectivament, per al personal de les categories corresponents al grup de gerència i al personal d'Administració (secretari/a, etc.).

El personal amb contracte a temps parcial percebrà les pagues extraordinàries de forma prorratejada mensualment.

Els empleats que hagin experimentat alguna de les modificacions contractuals previstes en l'article 16 percebran, al final del període durant el qual hagin prestat els seus serveis a jornada completa, la liquidació corresponent a la paga extraordinària, i es reincorporaran al sistema normal de prorratgeig per hora de la paga extraordinària en reincorporar-se al seu contracte habitual de temps parcial.

Article 40. Bestretes sobre salaris meritats

Tots els empleats tenen dret a sol·licitar bestretes a compte fins a un màxim del 90% dels salaris efectivament meritats, incloses les gratificacions extraordinàries. La bestreta sempre es referirà a les pagues extraordinàries de l'any en curs en aquell moment.

Article 41. Forma de pagament

El pagament de les retribucions es realitzarà mitjançant una transferència bancària o xec, a elecció de l'empresa d'acord amb les seves necessitats administratives, devent el treballador comunicar a l'empresa les seves dades bancàries a l'inici de la relació laboral per a poder realitzar l'empresa el pagament.

TÍTOL 6 Condicions socials

Article 42. Incapacitat temporal

En aquest supòsit, l'empleat ve obligat a justificar per escrit, mitjançant el comunicat mèdic oficial, la seva absència al treball. Igualment, l'empresa podrà exigir a l'empleat justificació escrita de l'assistència a consulta mèdica que no hagi donat lloc a comunicat de baixa. En cas de no fer-ho així, es considerarà com a absència injustificada al treball.

D'acord amb l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors, es podrà verificar l'estat de malaltia o accident al·legat pel treballador per a justificar les seves faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec del personal mèdic.

La negativa del treballador a aquests reconeixements, determinarà la supressió dels complements als que tingués dret, pactats en el present conveni.

A. Els supòsits d'Incapacitat Temporal són els següents: a. Baixa per accident de treball o malaltia professional.

L'empresa complementarà a l'empleat la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins al 100% del seu salari des del dia en què es produeixi el naixement del dret, i fins a un màxim de 12 mesos.

Aquest complement no s'abonarà en els casos de treballadors pluriocupats que causin baixa per accident de treball o malaltia professional en l'altra(s) empresa(s), ni en els casos en què l'accident s'hagués produït in itinere en aquesta(s) empresa(s).

b. Baixa amb hospitalització per malaltia comuna o accident no laboral.

L'empresa complementarà a l'empleat la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins al 100% del seu salari i mentre el treballador romangui hospitalitzat, des del primer dia i fins a un màxim de 12 mesos.

c. Baixa sense hospitalització per malaltia comuna o accident no laboral.

Els tres primers dies de baixa serà salari zero, és a dir, no s'aplica cap complement; el percentatge aplicat a la base reguladora serà del 60% del salari des del 4 al 20 dia de la baixa; el 75% del salari a partir del 21 dia de baixa.

C. Complementos a la prestació reconeguda per la Seguretat Social.

Els complementos a la prestació reconeguda per la Seguretat Social en els supòsits de Baixa per accident de treball o malaltia professional i baixa amb hospitalització per malaltia comuna o accident no laboral, mentre el treballador romangui hospitalitzat, es pagaran sempre que el treballador porti els seus comunicats de baixa, Confirmació i Alta en els terminis fixats per la llei, de no ser així es perdrà aquest complement d'acord amb:

- a. Comunicat de baixa o confirmació fora de termini, no es rebrà el complement, fins que el treballador porti el pròxim part de confirmació dins de termini.
- b. 2 endarreriments sense presentar el comunicat de baixa/confirmació o 2 confirmacions, el treballador no rebrà el complement en tot el mes.
- c. Més de 2 endarreriments es perdrà el complement per tota la baixa.

Article 43. *Bufet*

En el transcurs de l'any, la gerència de cada restaurant podrà organitzar bufets per als empleats, pagats pel propi restaurant.

Article 44. *Altres activitats*

Aniversari

Coincidint amb l'aniversari de l'obertura de cada restaurant, la gerència d'aquest, si l'ha acordat prèviament amb el comitè o amb els delegats, podrà fer un acte recordatori.

Brindis

Així mateix, l'empresa es farà càrrec de les despeses dels tradicionals brindis de Nadal i Any Nou.

Activitat d'oci

S'acorda la realització d'una activitat anual per als empleats.

Article 45. *Habitació d'empleats*

L'organització i l'ordre de l'habitació dels empleats, que és el seu lloc de descans, correspon al Comitè d'Empresa o als delegats de personal de cada centre de treball, si bé l'empresa exigeix la seva neteja i higiene per part de tots els treballadors.

Article 46. *Intercanvi i altres avantatges culturals*

L'empresa i els representants legals dels empleats col·laboraran en la cerca d'intercanvis laborals amb altres empleats de McDonald's als països de la Unió Europea , per a fomentar l'aprenentatge dels diferents idiomes que componen el seu quadre lingüístic.

Així mateix l'empresa procurarà, en la mesura que sigui possible que els seus treballadors puguin gaudir dels avantatges socials que Mc Donald's posa a la disposició dels empleats dels franquiciats.

TÍTOL 7 Formació professional

Article 47. *Principis generals*

Les parts, conscients de la importància de la formació professional en el si de l'empresa, fan constar el seu desig d'establir la màxima col·laboració entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, per a aconseguir l'objectiu de fomentar i crear ocupació juvenil, tant pel que fa a la primera ocupació com a la possibilitat d'una carrera real dins de la companyia. Tot això, sense desatendre altres camps, com el dels discapacitats i el dels treballadors majors de 50 anys, amb o sense experiència prèvia.

Article 48. *Titulacions i convalidacions*

Mengra, SLU, admet i convalida automàticament els títols i els certificats obtinguts mitjançant la superació de qualsevol classe de cursos en qualsevol de les organitzacions McDonald's de tot el món.

Així mateix, les parts intentaran per tots els mitjans l'obtenció del reconeixement, tal com s'indica en els articles precedents, dels títols i dels certificats expedits per McDonald's per part de les autoritats competents en matèria educativa o laboral.

TÍTOL 8 Salut laboral

Article 49. *Seguretat, Salut i Prevenció de Riscos Laborals*

A l'efecte de promoure la seguretat i salut dels treballadors mitjançant el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball, serà aplicable la Llei 31/1995, de 8 de novembre i les seves normes de desenvolupament, on s'estableixen els principis generals relatius a la prevenció dels riscos professionals per a la protecció de la seguretat i de la salut, l'eliminació o disminució dels riscos derivats del treball, la informació, la consulta, la participació equilibrada i la formació dels treballadors en matèria preventiva.

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, que suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció enfront dels riscos laborals.

En el marc de les seves responsabilitats, l'empresari adoptarà totes les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i salut dels treballadors i en particular en matèria d'avaluació de riscos, informació, formació, consulta i participació, actuació en casos d'emergència i vigilància de la salut.

Les accions i mesures desenvolupades i adoptades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos hauran d'integrar-se en el conjunt de les activitats de l'empresa i en tots els nivells jeràrquics d'aquesta.

L'empresa posarà a la disposició de tots els treballadors, a través dels seus representants, els acords i resums de les actes de les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i informarà de les conclusions i mesures preventives acordades, amb la finalitat de proporcionar la participació

requerida per la Llei de Prevenció de riscos laborals, perquè els treballadors les coneguin i puguin formular les indicacions i propostes que, a fi de millorar la prevenció en els seus llocs de treball, considerin més adequades.

Correspon a cada treballador i al Delegat de prevenció vetllar pel compliment de les mesures de prevenció adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

Article 50. Disposicions generals de seguretat i higiene

L'empresa es compromet a observar les normes legals vigents en la construcció i la modificació dels locals de treball pel que fa a seguretat estructural, escales, obertures en pisos, muntacàrregues i ascensors, electricitat, prevenció i extinció d'incendis, maquinària i eines, aire condicionat, cambres frigorífiques, aparells de pressió, recipients de pressió, prevenció i extinció d'incendis, instal·lacions i serveis d'higiene, vestuaris, lavabos, vàters, dutxes i, en general, qualsevol tipus d'elements necessaris per a l'activitat de l'empresa, amb la subjecció més estricta a la legislació vigent a cada moment.

Article 51. Seguretat i Salut Laboral en el treball.

El primer pas per a protegir adequadament la salut dels empleats en el treball, consisteix en una adequada informació i formació dels riscos del mateix i la manera adequada de prevenir-los. Per això, dins dels cursos de formació, es dedicarà l'apartat corresponent a la salut laboral, i a la seguretat i higiene en el treball, garantint-se l'accés dels empleats a la informació sobre tots els riscos, i els mitjans per a prevenir-los o reduir-los al màxim, establint-se, d'acord amb els representants legals dels emprats campanyes informatives i cursos de formació específics tant presencials com en modalitat E-learning.

Article 52. Disposicions específiques d'hostaleria

Especialment s'haurà de complir en matèria de seguretat i higiene, amb les següents normes:

- A. Els empleats menors de 18 anys, no faran tasques que suposin l'ús d'equips de protecció individual, en previsió de protegir-los de les activitats més complexes pel que fa a seguretat laboral.
- B. En les cuines o dependències amb el risc d'incendi o explosió hi haurà col·locats en llocs visibles extintors apropiats a les causes determinants del possible foc a extingir.
- C. Tots els establiments cuidaran que els seus accessos i sortides estiguin prou senyalitzats per a facilitar l'evacuació en cas d'emergència. Tot el personal dels centres de treball coneixerà les diferents sortides d'emergència i els seus possibles bloquejos, a més de tenir a un nombre adequat de persones formades específicament en matèria d'emergències i primers auxilis.
- D. En tots els centres de treball hi haurà una farmaciola degudament equipada amb material de primers auxilis.
- E. L'habitació dels empleats estarà en perfecte estat d'ordre i de neteja.
- F. L'empresa adoptarà les mesures oportunes perquè la temperatura ambient en les cuines dels restaurants, no superi la temperatura reglamentàriament establerta.

Article 53. Disposicions específiques de l'empresa

Donada l'especial activitat de l'empresa, pel que fa a la manipulació d'aliments, i atès que algun dels quals es consumeix cru, s'extremarà sempre la higiene corporal dels empleats que intervenen en la preparació d'aliments. Així, per exemple, s'acudirà al treball preferiblement sense barba, i en cas de portar barba serà obligatori la utilització dels elements per cobrir la barba que l'empresa té a la disposició dels treballadors a cada restaurant. Així mateix, en el cas de portar

cabells llargs, es recolliran dins de la gorra amb monyo, o amb una goma o una xarxa, per a evitar que caiguin cabells en els aliments. Les ungles es portaran perfectament tallades i netes, i es prohibeix la utilització d'esmalts i similars. Les mans es rentaran i desinfectaran contínuament, i sempre que sigui possible s'utilitzaran guants d'un sol ús.

Queda absolutament prohibit fumar en les instal·lacions de l'empresa, encara que estiguin tancades al públic. Queden incloses en la prohibició les zones exteriors de l'empresa (terrassa, Mc Auto,...)

El personal està obligat a utilitzar totes les prenes i els elements de protecció personal respecte als riscos presents i futurs que poguessin aparèixer, com a davantals en la planxa, guants, tant de filtrar com de goma, màscares, caretes i qualsevol altre element de protecció personal que l'empresa i els comitès de seguretat considerin necessari implantar. Es posarà especial cura en la utilització de productes químics de neteja que per la seva naturalesa siguin abrasius o produeixin emanacions nocives. En aquests casos, és obligatòria la utilització de guants, màscares i, en el seu cas, ulleres de seguretat.

Així mateix, es posarà especial cura en la neteja de màquines i aparells que funcionin amb energia elèctrica, que es desconnectaran del corrent abans de netejar-se.

Pel que fa al calçat, s'estarà al que estipula l'article 35 sobre prenes de treball.

Article 54. Procediment especial en matèria d'incendis i evacuacions del local

En cas de produir-se un incendi o qualsevol altra situació d'emergència, es procedirà de conformitat amb el que s'estableix en el pla d'emergència vigent en l'empresa.

Article 55. Comitès i delegats de prevenció

Segons el nombre d'empleats, i d'acord amb la legislació vigent sobre aquest tema, es nomenarà la figura del Delegat/s de Prevenció els quals tindran les funcions determinades per les normes sobre aquest tema.

En tot cas, el Delegat de Prevenció, serà un dels membres del Comitè d'empresa.

Entre les responsabilitats dels Comitès i Delegats de Prevenció es troba la de col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva; promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals i l'assistència i organització de seminaris i cursos de prevenció de riscos i de primers auxilis.

Article 56. Prestacions mèdiques

Organitzat pel Servei de Prevenció en col·laboració amb el Servei de Vigilància de la Salut i en col·laboració amb altres institucions sanitàries, s'estableix l'oferiment del reconeixement mèdic de manera anual per a tot el personal de plantilla en l'empresa, a més d'un oferiment de reconeixement mèdic inicial a l'entrada a treballar.

Igualment, en els casos que siguin precisos, el Servei de Prevenció Propi podrà organitzar altres reconeixements concrets i puntuals de les persones que els precisin, i amb una freqüència inferior a l'annual. Es realitzarà un especial seguiment en matèria de les malalties infectocontagioses, i altres susceptibles de ser transmeses als clients i als companys de treball.

L'empleat tindrà dret a obtenir una còpia de l'Informe clínic que obrarà en poder del Servei de Vigilància de la Salut, el qual li serà facilitat en sobre tancat, i protegit pel secret mèdic.

TÍTOL 9 Representació dels treballadors

Article 57. Crèdit horari

El crèdit horari dels representants legals dels empleats tindrà la durada legalment assenyalada, en concret en l'article 68 e) de l'Estatut dels Treballadors, entenent que es referirà al personal amb contracte de jornada completa. Per això, si es tracta de personal amb contractes a temps parcial, el crèdit horari serà proporcional a les seves hores de treball.

Article 58. *Reunions*

Les assemblees dels empleats convocades pels seus representants legals es faran en qualsevol cas fora dels horaris de treball i de l'activitat de l'empresa, després d'haver aplicat els preavisos legals oportuns.

Article 59. *Funcions i competència*

Els representants legals dels empleats tindran les funcions i les competències establertes legalment a aquest efecte. L'empresa està obligada a facilitar-los la informació establerta normativament.

Article 60. *Clàusula de pau*

Les parts que intervenen acorden que qualsevol litigi, discrepància, qüestió o reclamació resultant de l'execució o la interpretació del present Conveni o que estigui relacionat, directa o indirectament, es resoldrà definitivament mitjançant arbitratge.

El procediment és el següent: inicialment la qüestió es comunicarà a la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància d'aquest Conveni. Si no s'aconsegueix un acord, les parts designaran un àrbitre de mutu acord. Si tampoc s'aconsegueix un acord sobre el nomenament de l'àrbitre, serà assignat pel Tribunal Laboral de Mediació, Conciliació i Arbitratge de Catalunya. En cap cas es podrà exercir el dret de vaga o el tancament patronal sense haver esgotat prèviament el procediment indicat.

TÍTOL 10 **Règim disciplinari**

Article 61. *Principis generals*

La direcció de l'empresa podrà sancionar els incompliments laborals en què incorrin els treballadors i les treballadores, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en el present capítol.

La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció de l'empresa seran sempre revisables davant la jurisdicció competent, sense perjudici del seu possible sotmetiment als procediments de mediació o arbitratge establerts o que poguessin establir-se.

Article 62. *Graduació de les faltes*

Tota falta comesa per un empleat es qualificarà, atenent la seva importància, transcendència o intencionalitat, les circumstàncies concurrents i la realitat social en lleu, greu o molt greu.

Article 63. *Faltes lleus*

Seran faltes lleus:

1. Les de distracció, error o demora en l'execució de qualsevol treball que no produeixi perturbació important en el servei encomanat, cas en que serà qualificada com a falta greu.
2. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en la incorporació al treball, de fins a trenta minuts, durant un període de trenta dies, sempre que d'aquests retards no es derivin greus perjudicis per al treball o obligacions que l'empresa li tingui encomanada, cas en que es qualificarà com a falta greu.
3. No comunicar a l'empresa amb la major celeritat possible, el fet o motiu de l'absència al treball

quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-lo efectuat, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants de tal absència.

4. L'abandó sense causa justificada del treball, encara que sigui per breu temps o acabar anticipadament el mateix, amb una antelació inferior a trenta minuts, sempre que d'aquestes absències no es derivin greus perjudicis per al treball, cas en què es considerarà falta greu.

5. Petits descuits en la conservació del gènere o del material.

6. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili, telèfon o mail dels indicats en el moment de la contractació.

7. Les discussions amb altres treballadors o treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència del públic.

8. Portar l'uniforme o roba de treball exigida per l'empresa de forma descuidada o amb signes visibles de naturalesa política, sindical, religiosa, o similars.

9. La falta d'higiene personal ocasional durant el servei.

10. Faltar un dia al treball sense la deguda autorització o causa justificada, sempre que d'aquesta absència no es derivin greus perjudicis en la prestació del servei, cas en què es considerarà falta greu.

Article 64. *Faltes greus*

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació al treball, comeses en el període de trenta dies. O bé, una sola falta de puntualitat superior a trenta minuts, o aquella de la qual es derivin greus perjudicis o trastorns per al treball, considerant-se com a tal, la que provoqui retard en l'inici d'un servei al públic.

2. Faltar dos dies al treball durant el període de trenta dies sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències no es derivin greus perjudicis en la prestació del Servei, i en aquest cas podrà ser considerada falta molt greu.

3. L'abandó del treball o terminació anticipada del mateix, sense causa justificada, per temps superior a trenta minuts, entre una i tres ocasions en trenta dies.

4. No comunicar amb la puntualitat deguda les modificacions de les dades dels familiars a càrrec, que puguin afectar l'empresa a l'efecte de retencions fiscals o altres obligacions empresarials. La mala fe en aquests actes determinaria la qualificació com a falta molt greu.

5. L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa, o personal delegat d'aquesta, en l'exercici regular de les seves facultats directives, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués transgressió manifest de la disciplina o treball o del mateix es derivés perjudici notori per a l'empresa o altres treballadors, podria ser qualificada com a falta molt greu.

6. Descuit important en la conservació dels gèneres o articles i materials de l'establiment.

7. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.

8. Provocar i/o mantenir discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixi a aquest.

9. Emprar per a ús propi, articles, estris, i peces de l'empresa, tret que existeixi autorització.

10. Assistir o romandre en el treball sota els efectes de l'alcohol o de les drogues, o el seu consum durant l'horari de treball; o fora d'aquest, vestint uniforme de l'empresa. Si aquestes circumstàncies són reiterades, podrà ser qualificada de falta molt greu, sempre que hagi hagut advertiment o sanció. El treballador que estant sota els efectes abans citats provoqui en hores de treball o en les instal·lacions de l'empresa algun altercat amb clients, empresari o directius, o altres treballadors, la falta comesa en aquest supòsit serà qualificada com molt greu.

11. La inobservança durant el servei de l'uniforme o roba de treball exigida per l'empresa.

12. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes, sempre que d'aquesta conducta no es derivi un especial perjudici per a l'empresa o treballadors, cas en què es qualificarà com a falta molt greu.

13. No complir amb les instruccions de l'empresa en matèria de servei, manera d'efectuar-ho o no emplenar els comunicats de treball o altres impresos requerits. La reiteració d'aquesta conducta es considerarà falta molt greu sempre que hagi mediat advertiment o sanció.

14. La inobservança de les obligacions derivades de les normes de Seguretat i Salut en el Treball, manipulació d'aliments o altres mesures administratives que siguin aplicables al treball que es realitza o a l'activitat d'hostaleria; i en particular, la falta de col·laboració amb l'empresa en els termes que estableix la normativa, perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut en el treball.

15. La imprudència durant el treball que pogués implicar risc d'accident per a si, per a altres treballadors o terceres persones o risc d'avaría o dany material de les instal·lacions de l'empresa. La reiteració en tals imprudències es podrà qualificar com a mancada molt greu sempre que hagi mediat advertiment o sanció.

16. L'ús de paraules irrespectuoses o injurioses de manera habitual durant el servei.

17. La falta d'higiene personal i neteja, sempre que hagi mediat advertiment o sanció i sigui de tal índole que produeixi queixa justificada dels treballadors o del públic.

18. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent mediat advertiment o sanció.

19. La utilització per part del treballador o treballadora, contravenint les instruccions o ordres empresarials en aquesta matèria, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per l'empresari, per a ús privat o personal, aliè a l'activitat laboral i professional per la qual està contractat i per a la qual se li han proporcionat aquestes eines de treball. Quan aquesta utilització resulti a més abusiva i contrària a la bona fe, podrà ser qualificada com a falta molt greu.

Article 65. *Faltes molt greus*

1. Tres o més faltes d'assistència al treball, sense justificar, en el període de trenta dies, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos o vint durant un any.

2. Frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o treballadores o qualsevol una altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer, en les instal·lacions de l'empresa negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització d'aquella.

3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

4. El robatori, furt o malversació comesos en l'àmbit de l'empresa.

5. Violar el secret de la correspondència, documents o dades reservades de l'empresa, o revelar, a persones estranyes a aquesta, el contingut d'aquests.

6. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o falta greu al respecte i consideració a l'empresari, persones delegades per aquest, així com altres treballadors i públic en general.

7. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball normal o pactat.

8. Provocar o originar freqüents discussions, baralles o batusses amb els altres treballadors o treballadores.

9. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador o treballadora per a no assistir al treball; així com, en la situació d'incapacitat temporal, quan es facin treballs de qualsevol tipus per compte propi o aliè, inclosa tota manipulació, engany o conducta personal inconseqüent, com la realització d'activitats injustificades amb la seva situació d'incapacitat que provoquin la prolongació de la baixa.

10. Els danys o perjudicis causats a les persones, incloent al propi treballador, a l'empresa o les seves instal·lacions, per la inobservança de les mesures sobre prevenció i protecció de seguretat en el treball, facilitades per l'empresa.

11. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos des de la primera i hagués estat advertida o sancionada.

12. Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual. Si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant.

13. L'assetjament moral, assetjament sexual i per raó de sexe, així com el realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a les persones que treballen en l'empresa.

Article 66. *Classes de sancions.*

1. L'empresa podrà aplicar per la comissió de faltes molt greus qualsevol de les sancions previstes en aquest article i a les greus les previstes en els apartats A) i B).

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, seran les següents:

A) Per faltes lleus:

- a) Amonestació.
- b) Suspensió de sou i feina fins a 2 dies.

B) Per faltes greus:
Suspensió de sou i feina de 3 a 30 dies.

- C) Per faltes molt greus:
- a) Suspensió de sou i feina de 31 a 90 dies.
 - b) Acomiadament disciplinari.

2. El compliment efectiu de les sancions de sou i feina suspensió, a fi de facilitar la intervenció dels òrgans de mediació o conciliació pre processals, haurà de portar-se a terme dins dels terminis màxims següents:

- a. Les de fins a 2 dies de suspensió d'ocupació i sou, 2 mesos a comptar des del següent de la data de la seva imposició.
- b. Les de 3 a 30 dies de suspensió d'ocupació i sou, 4 mesos.
- c. Les de 31 a 90 dies de suspensió d'ocupació i sou, 6 mesos.

A la comunicació escrita d'aquestes sancions l'empresa haurà de fixar les dates de compliment de la suspensió de sou i feina.

Les situacions de suspensió legal del contracte de treball i els períodes d'inactivitat laboral dels treballadors fixos discontinus, suspendran els terminis anteriorment establerts.

Article 67. *Procediment sancionador*

La notificació de les faltes requerirà comunicació escrita al treballador o treballadora fent constar la data i els fets que la motiven. Les sancions que en l'ordre laboral puguin imposar-se, s'entenen sempre sense perjudici de les possibles actuacions en altres ordres o instàncies. La representació legal o sindical dels treballadors i treballadores a l'empresa, si n'hi hagués, haurà de ser informada per la direcció de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus.

Article 68. *Prescripció.*

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20, i les molt greus als 60 a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

En els supòsits contemplats en les faltes tipificades, en les quals es produeix reiteració en impuntualitat, absències o abandons injustificats en un període de trenta dies, els dies a quo de la prescripció regulada en aquest article es computaran a partir de la data de la comissió de l'última falta.

Article 69. *Responsabilitat civil i penal*

La imposició de qualsevol sanció disciplinària laboral s'entén sense perjudici de les accions civils i penals que poguessin exercir-se en cada cas contra el culpable, davant l'autoritat judicial corresponent.

TÍTOL 11 Aspectes formals

Article 70. *Comissió de Seguiment, Vigilància i Interpretació*

Les parts signants acorden establir una comissió paritària de seguiment, vigilància i interpretació del Conveni, la funció fonamental de la qual consisteix en la interpretació del que els parts han negociat i signat sobre qüestions i conflictes plantejats a aquesta Comissió.

La Comissió Paritària es constituirà formalment en els 15 dies següents al dipòsit del present

Pàgina 22 de 31

Conveni.

El recurs a la Comissió és lliure i opcional, a iniciativa de cada part.

Article 71

Es crea una Comissió Paritària d'aplicació i interpretació del Conveni.

Aquesta Comissió estarà formada per 3 membres de cada part, triats per els components de cadascuna de les representacions, empresarial i treballadors, integrants de la Comissió Negociadora signants del present Conveni.

Article 72. *Funcions*

Entre les facultats d'aquesta Comissió s'enumeren les següents:

- Entendre de totes quantes qüestions puguin sorgir relatives a la interpretació o aplicació de les normes del present Conveni.
- Entendre d'aquelles controvèrsies o conflictes laborals que afectin o puguin afectar un col·lectiu de treballadors/as. En aquest sentit, abans d'interposar davant la jurisdicció laboral un conflicte col·lectiu inclosa la vaga haurà necessàriament de sotmetre's davant aquesta Comissió, la intervenció de la qual serà per tant preceptiva.
- Aquelles denúncies individuals que requereixin interpretació dels pactes en el Conveni, també hauran de ser resoltes en la Comissió Paritària.
- La Comissió Paritària podrà procedir a l'adaptació o, si escau, modificació del Conveni durant la seva vigència. En aquest cas, haurà d'incorporar-se a la Comissió Paritària la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, encara que no hagin estat signants del Conveni, sent exigible la concurrència dels requisits de legitimació previstos en els articles 87 i 88 de l'ET perquè els acords de modificació posseeixin eficàcia general.
- A més d'aquestes, la Comissió Paritària entendrà d'aquelles altres qüestions establertes en la llei i totes les que li siguin atribuïdes.

Article 73. *Funcionament*

L'empresa posarà a la disposició de la Comissió un local específic per a l'exercici de les seves funcions, normalment en el domicili social de l'empresa o en qualsevol altre, quan així ho acordi la Comissió.

Article 74. *Procediment*

La Comissió actuarà a instàncies de qualsevol de les dues parts. El termini màxim de reunió de la Comissió Paritària serà de 15 dies hàbils a comptar des del següent a la recepció de la sol·licitud o petició per qualsevol de les parts interessades. En el cas que no es reuneixi en aquest termini, es considerarà el tràmit previ per a accedir als procediments que més endavant s'estableixen, amb la finalitat de garantir la seva rapidesa i efectivitat, així com la salvaguarda dels drets afectats.

Les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la Comissió Paritària, es resoldran mitjançant el sotmetiment als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts en el reglament del Tribunal Laboral de Catalunya inclòs el procediment arbitral per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies que poguessin sorgir.

Els seus acords s'adoptaran per unanimitat.

Article 75. Procediments per a solucionar discrepàncies per la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

En cas de desacord durant el període de consultes en procediments d'inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, se sotmetrà la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per

a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan aquella no aconseguís un acord, les parts acudiran als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords d'inaplicació, inclòs el sotmetiment de les discrepàncies a un arbitratge vinculant del TLC, i en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 del ET.

Disposició transitòria:

Les disposicions previstes per les parts en el present Conveni, ho són sense perjudici de l'aplicació del règim transitori establert per a la contractació temporal en les Disposicions transitòria primera, segona, tercera, quarta i cinquena del Reial decret llei 32/2022, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

Disposició final:

El present Conveni té aplicació prioritària sobre els convenis sectorials en els termes establerts en l'article 84.1 i 84.2 de l'Estatut dels treballadors i normativa concordant.

ANNEX I. TAULES SALARIALS

TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE NOVIEMBRE DE 2021 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Categoría	Salario Mensual	Salario Anual
Gerente	2.874,19	40.238,66
1er Asistente	2.364,52	33.103,28
2º Asistente	1.972,13	27.609,82
Encargado/a turno	1.707,71	23.907,94
Encargado/a área	1.538,07	21.532,98
Secretario/a senior	1.538,07	21.532,98
Secretario/a junior	1.450,29	20.304,06
Atención al cliente (REC)	1.425,01	17.100,12
Personal de equipo	1.425,01	17.100,12
Auxiliar (+4 meses)	1.245,00	14.940,00
Auxiliar	1.132,50	13.589,94
Auxiliar (menor)	1.132,50	13.589,94

Categoría	Salario base mensual	Plus actividad voluntario mensual	Prima gerencia mensual	Mejora voluntaria mensual	Salario mensual	Plus manutención mensual	Total (salario mensual + manutención)	Salario anual total
Gerente	1.429,93	1.172,32	271,94	-	2.874,19	42,94	2.917,13	40.753,94
1er asistente	1.357,81	928,71	-	78,00	2.364,52	42,94	2.407,46	33.618,56
2º asistente	1.338,29	568,86	-	64,98	1.972,13	42,94	2.015,07	28.125,10
Encargado/a turno	1.288,59	362,82	-	56,30	1.707,71	42,94	1.750,65	24.423,22
Encargado/a área	1.288,59	198,80	-	50,68	1.538,07	42,94	1.581,01	22.048,26
Secretario/a senior	1.288,59	198,80	-	50,68	1.538,07	42,94	1.581,01	22.048,26
Secretario/a junior	1.246,16	156,38	-	47,75	1.450,29	42,94	1.493,23	20.819,34

Plus manutención importe mensual 42,94 EUR

Categoría	Salario base mensual	Mejora voluntaria mensual	Paga extra prorrateada mensual	Plus REC hora*	Plus trainer hora*	Plus permanencia hora*	Salario mensual	Salario anual total
Atención al cliente (REC)	1.102,29	139,00	183,72	0,46	-	-	1.425,01	17.100,06
Personal equipo (trainer)	1.102,29	139,00	183,72	-	0,16	-	1.425,01	17.100,06
Personal de equipo	1.102,29	139,00	183,72	-	-	-	1.425,01	17.100,06
Auxiliar	970,71	-	161,79	-	-	0,90	1.132,50	13.589,94
Auxiliar (menor)	970,71	-	161,79	-	-	-	1.132,50	13.589,94

Plus manutención importe por día 1,06 EUR

Categoría	Precio hora	Precio hora pl. nocturno	Precio hora complemento festivo	Precio hora nocturno festivo
Atención al cliente (REC)	9,50	1,42	1,90	0,29
Personal equipo (trainer)	9,50	1,42	1,90	0,29
Personal de equipo	9,50	1,42	1,90	0,29
Auxiliar (+4 meses)	8,30	1,11	1,48	0,22
Auxiliar	7,55	1,11	1,48	0,22
Auxiliar (menor)	7,55	-	1,46	-

Observaciones: ** plus permanencia --> los auxiliares empiezan a percibir este complemento a partir de los 4 meses.

TABLA SALARIAL 2022 (VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022)

Categoría	Salario mensual	Salario anual
Gerente	2.946,02	41.244,28
1er asistente	2.423,62	33.930,68
2º asistente	2.021,42	28.299,88
Encargado/a turno	1.750,39	24.505,46
Encargado/a área	1.576,51	22.071,14
Secretario/a senior	1.576,51	22.071,14
Secretario/a junior	1.486,53	20.811,42
Atención al cliente (REC)	1.460,62	17.527,40
Personal de equipo	1.460,62	17.527,40
Auxiliar	1.166,67	14.000,00
Auxiliar (menor)	1.166,67	14.000,00

Categoría	Salario base mensual	Plus actividad voluntario mensual	Prima gerencia mensual	Mejora voluntaria mensual	Salario mensual	Plus manutención mensual	Total (salario mensual + manutención)	Salario anual total
Gerente	1.465,67	1.201,62	278,73	-	2.946,02	44,01	2.990,03	41.772,40
1er asistente	1.391,75	951,92	-	79,95	2.423,62	44,01	2.467,63	34.458,80
2º asistente	1.371,74	583,08	-	66,60	2.021,42	44,01	2.065,43	28.828,00
Encargado/a turno	1.320,80	371,89	-	57,70	1.750,39	44,01	1.794,40	25.033,58
Encargado/a área	1.320,80	203,77	-	51,94	1.576,51	44,01	1.620,52	22.599,26

Secretario/a senior	1.320,80	203,77	-	51,94	1.576,51	44,01	1.620,52	22.599,26
Secretario/a junior	1.277,31	160,28	-	48,94	1.486,53	44,01	1.530,54	21.339,54

Plus manutención importe mensual 44,01 EUR

Categoría	Salario base mensual	Mejora voluntaria mensual	Paga extra prorrateada mensual	Plus REC hora*	Plus trainer hora*	Plus permanencia hora*	Salario mensual	Salario anual total
Atención al cliente (REC)	1.129,84	142,47	188,31	0,47	-	-	1.460,62	17.527,40
Personal equipo (trainer)	1.129,84	142,47	188,31	-	0,16	-	1.460,62	17.527,40
Personal de equipo	1.129,84	142,47	188,31	-	-	-	1.460,62	17.527,40
Auxiliar	1.000,00	-	166,67	-	-	0,90	1.166,67	14.000,00
Auxiliar (menor)	1.000,00	-	166,67	-	-	-	1.166,67	14.000,00

Plus manutención importe por día 1,09 EUR

Categoría	Precio hora	Precio hora pl. nocturno	Precio hora complemento festivo	Precio hora nocturno festivo
Atención al cliente (REC)	9,74	1,46	1,95	0,30
Personal equipo (trainer)	9,74	1,46	1,95	0,30
Personal de equipo	9,74	1,46	1,95	0,30
Auxiliar	7,78	1,14	1,52	0,23
Auxiliar (menor)	7,78	-	1,52	-

Observaciones: ** Plus Permanencia --> Los Auxiliares empiezan a percibir este complemento a partir de los 4 meses.

ANNEX II. CLASSIFICACIO PROFESSIONAL

a) Grups professionals

La classificació queda dividida en dos grups professionals: el Grup 1, anomenat de Personal d'Equip, i el Grup 2, anomenat de Personal de Gerència.

La composició detallada de tots dos grups professionals es recull en aquest annex II.

Les categories b.1, b.2, b.3, b.4, b.5, b.6, b.7 i b.8 formen part del grup "Personal d'Equip" (Grup professional 1) i les categories b.9, b.10, b.11, b.12 i b.13 formen part del grup "Personal de Gerència" (Grup Professional 2).

A l'efecte de cotització en la Seguretat Social, les categories enumerades en aquest annex s'assimilen als següents grups de tarifes de cotització: Grup 1: Gerents de restaurant. Grup 4: primer assistent, segon assistent i encarregat de torn. Grup 5: resta de categories.

b) Definició de categories en els restaurants

b.1. Personal d'equip («crew») Donades les especials característiques de l'activitat de la companyia i la conveniència de realitzar en equip quantes totes les tasques que siguin necessàries per al seu normal exercici, es fa necessari definir aquesta categoria professional, que és la base de tot el sistema i respecte a la qual existeix un buit legal, ja que falten una regulació específica sobre aquesta mena d'establiments i la possibilitat d'equiparació amb altres categories regulades en la normativa sobre hostaleria.

Sense pretendre ser exhaustius, atès que la pròpia dinàmica de l'empresa implica la constant aparició de nous productes i activitats, els membres del personal d'equip executaran totes les funcions que es descriuen a continuació en els llocs de treball que en tot moment indiquin els encarregats. Aquests procuraran una rotació equilibrada per a garantir la millor formació del personal i el ple domini de totes les àrees, requisit indispensable per a la seva promoció professional dins de l'empresa.

Les funcions assignades a aquest personal són, entre altres, les que s'estableixen a continuació: Neteja de la sala, taules, cadires, marbre, lavabos i serveis, terres, vidres, jardins, façanes exteriors, sostres, entrada del restaurant, vorera exterior i resta de l'edifici, mobiliari i equip.

Atendre els clients en les caixes registradors anotant les comandes i/o cobrant les comandes i servir comandes als clients, ajudar a realitzar la comanda dels clients en els quioscos, servir les comandes sol·licitades pels clients a la taula i/o Mc Auto, i/o servir comandes per qualsevol canal de venda existeixi en l'actualitat o pels diferents canals que apareguin per l'aplicació de les referides noves tecnologies i qualsevol altra activitat anàloga que suggereixi la marca en raó a les noves tecnologies. Fregir les patates i realitzar la seva preparació, rostir carn a la planxa, torrar pa, condimentar hamburgueses, rostir hamburgueses dels diferents tipus de pollastre, filet de peix, delícies, aletes i de tota mena de fregits en general que disposi el restaurant en aquest moment.

Filtrar olis de tota mena. Netejar la cuina, tant terres i sostres com la maquinària, com planxes, fregidores, torradores, vaporitzadores, taules de preparació de productes i conductes externs d'aire condicionat i d'extractors de fums, així com netejar taules de productes calents, netejar tots els utensilis utilitzats en cuina, així com espàtules, pinces, safates de productes calents i els que vagin sortint per al seu ús en cuina.

Netejar rètols exteriors. Netejar serveis, lavabos i el menjador o habitació d'empleats, així com tot tipus d'estrís relacionats amb el Treball i transportar les escombraries generades en el restaurant al seu lloc destinat.

Reposar aliments i material de cuina. Rentar i planxar els uniformes dels empleats, els draps i la roba diversa que s'utilitza, així com rentar tot tipus d'estrís relacionats amb el treball. Preparació dels productes a la venda de McCafe: tant elaborar-los com cuinar-los en el forn, netejar del rentavaixel·la així com de la vaixel·la destinada a aquesta venda, netejar del forn i de la vitrina on estan els productes per a la seva venda.

Emmagatzemar i fer girar els productes secs, refrigerats i congelats.

Preparar diàriament diversos tipus d'amanides per a la seva venda posterior al client. Compactar i retirar escombraries. Manipular els subministraments del camió.

Qualsevol altra funció bàsica que se li encomani. El personal d'equip que exerceixi funcions d'entrenament de personal de nou ingrés ajudarà a la gerència del restaurant en la seva formació i a corregir els procediments una vegada format.

Així mateix, farà revisions periòdiques del treball d'aquest personal mitjançant llistes d'observacions o qualsevol altre mitjà adequat a aquest efecte.

b.2. Auxiliar de personal d'equip de 18 o més anys

Es tracta de personal de nou ingrés en l'empresa que accedeix a la seva primera ocupació en el sector de restaurants de servei ràpid especialitzats en la venda d'hamburgueses, o que no té experiència professional, quedant en conseqüència exclosa l'experiència obtinguda en altres restaurants, fins i tot en els de servei ràpid especialitzats en la venda de pizzes, entrepans i similars, donada la diferenciació d'activitats.

Podrà estar com a màxim 1 any en aquesta categoria, per a passar després a la superior de personal d'equip.

Podrà realitzar les mateixes funcions que el personal d'equip.

b.3. Auxiliar de personal d'equip de 16 i 17 anys

Es tracta del mateix personal que s'indica en l'apartat precedent, però de 16 o 17 anys. Estarà en aquesta categoria un màxim de 24 mesos, per a passar després, directament, a la categoria superior de personal d'equip, excepte que, per complir els 18 anys abans de transcorreguts 2 anys en l'empresa, passi a la categoria següent d'aprenent de 18 anys o més, on continuarà fins a completar els 2 anys de permanència inicial en l'empresa.

b.4. Responsable d'Atenció al Client (REC)

S'encarrega de les tasques que li encomani el gerent o l'equip de gerència. Fonamentalment, i sense perjudici d'altres responsabilitats, les seves funcions consistiran en les promocions de venda, publicitat i relacions amb la comunitat i amb altres establiments de la zona en què es trobi situat el restaurant, i serà directament responsable davant el gerent d'aquest. Organitzarà les actuacions de Ronald McDonald, a les quals assistirà, així com representacions en esdeveniments esportius o de col·legis per a publicitar la marca, repartint suc o regals i publicitat. S'encarregarà d'atendre tot el relacionat amb la celebració d'aniversaris infantils, preparant-los i assistint a aquests, i vigilant el bon estat de la decoració i del mobiliari de la sala i la zona de joc infantil, així com l'aspecte extern del restaurant.

Treballa conjuntament amb el gerent del restaurant en l'elaboració del material necessari per a la comunicació al públic de noves promocions de vendes.

Serà responsable de la custòdia dels articles de promoció, com a premis i articles infantils, que haurà de controlar mitjançant inventaris.

Vetllarà a cada moment per la bona imatge del restaurant de cara a clients i tercers, als quals sempre procurarà el màxim confort i benestar.

A més de les anteriors, podrà exercir funcions de personal d'equip («crew») en moments puntuals, si així ho determinés la gerència.

b.5. Personal de manteniment i serveis tècnics

Tindrà al seu càrrec, entre altres funcions, la conservació de les existències d'uniformes, així com la reposició d'aquest inventari i vetllarà perquè tots els empleats estiguin ben uniformats i endreçats per a realitzar les seves funcions i disposar d'una bona imatge del restaurant cara als clients. Realitzarà l'inventari d'uniformes una vegada al mes quan li ho sol·liciti el seu gerent.

b.6. Secretari/a sènior de restaurant Es tracta de personal auxiliar administratiu, i, com a tal, les seves funcions seran les pròpies del personal auxiliar administratiu, com ara portar en ordre i al dia tota la documentació oficial que ha de romandre en el restaurant, així com les relacions amb l'oficina de la companyia, i amb les assessories fiscal i laboral. Així mateix, podrà encarregar-se de passar a l'ordinador assentaments comptables bàsics.

Així mateix, s'encarregarà de tenir al dia els fitxers i els arxius del restaurant pel que fa a revisions mèdiques, carnet de manipulador d'aliments i documents en general que hagin d'estar disponibles a cada restaurant, així com l'arxiu dels contractes, les vacances, etc., trucades telefòniques i gestions fora del restaurant que li siguin encomanades. En definitiva, presta el suport administratiu que necessiti el gerent del restaurant.

No es podrà accedir a aquesta categoria fins que portin 2 anys fent aquestes tasques en l'empresa.

b.7. Secretari/a júnior de restaurant Es tracta de personal auxiliar administratiu que fa treballs elementals i/o ajuda en tasques administratives. També pertanyerà a aquesta categoria el personal que faci les tasques especificades en l'apartat anterior abans d'arribar als 2 anys en l'exercici de tals funcions.

b.8. Entrenador/a

És el responsable d'ajudar l'encarregat d'entrenament a anar formant tant el personal d'equip com els auxiliars en els determinats llocs. També tindrà la responsabilitat d'estar informat de totes les promocions actuals, així com de les que comencin en el dia assenyalat per a així també ajudar a informar la resta de companys dels procediments i operacions a seguir per a dur a terme aquestes promocions. Per a pertànyer a aquesta categoria haurà de realitzar totes les funcions i llocs del restaurant correctament i passar la verificació d'entrenadors.

b.9. Encarregat/a d'àrea

És el responsable de controlar que el personal desenvolupi correctament les seves tasques. Les seves funcions són les del personal d'equip, i a més:

- Atenció al client.
- Utilitzar les habilitats de relacions humanes bàsiques de comunicació, seguiment i tracte amb els empleats.
- Comprovar les recepcions de producte amb els albarans, controlar les condicions en les quals arriba el producte (temperatura, bon estat visual, etc.)
- Realitzar i complir els programes de control intern i d'auditoria de qualitat.
- Vetllar per la prevenció de riscos laborals en obertures, tancaments, manteniment, descàrregues i en general durant tot el seu torn de treball.
- Vetllar pel bon estat de la maquinària i equipaments.
- Comprovar el lliurament dels dipòsits bancaris i canvi de moneda a l'empresa de recollida d'efectiu.
- Complir i vetllar pel compliment dels procediments operacionals durant el torn de treball.
- Comunicar als superiors, qualsevol incidència que tingui lloc en el restaurant.
- Donar suport en l'entrenament del personal en general.
- Qualsevol altra funció que li encarreguin els seus superiors.

Aquesta persona ajudarà a l'encarregat de torn controlant una àrea específica del restaurant. Porta el control de l'àrea assignada i la de l'encarregat/a de torn, sempre que aquest no estigui present.

b. 10. Encarregat/a de torn

És el responsable de controlar el correcte desenvolupament de les pròpies funcions del grup professional dels encarregats d'àrea i del personal d'equip, i a més:

- Mantenir els estàndards crítics per als períodes de conservació, servei ràpid i qualitat dels productes crus i acabats, neteja i higiene.
- Controlar el malbaratament de productes, els rendiments i l'efectiu recaptat, retirant-lo quan ho indiquin les caixes o els canvis de torns.
- Conèixer totes les regles, lleis laborals i procediments de seguretat idonis.
- Encarregar-se de les queixes dels clients.
- Preparar i organitzar al personal, proveir de producte el restaurant i comprovar el funcionament de la maquinària per al seu torn de treball.
- Usar les guies de Treball per a verificar el desenvolupament de les tasques dels empleats i donar feedback a l'empleat i a l'equip de gerència.
- Completar la documentació diària assignada, incloent inventaris, fulls de caixa, recompte dels calaixos de les caixes registradors i reunir els dipòsits bancaris.
- Poder desenvolupar totes les tasques dels empleats, incloent la de manteniment i altres tasques que se li encomanin.
- Durant el seu torn de treball, realitzar el seguiment del manteniment de l'establiment.
- Realitzar diàriament les revisions bàsiques de la maquinària i fer ajustos de temps i temperatura.
- Fer complir les normes de prevenció de riscos laborals durant el torn.

Provindrà del nivell d'encarregat/a d'àrea.

b. 11. Segon/a assistent

És el responsable de les tasques anteriors i a més:

- Aconseguir els estàndards de qualitat, servei i neteja en tots els seus torns sense supervisió.
 - Entrevistar i seleccionar treballadors i ajudar a entrenar i formar els encarregats.
 - Arxivar la documentació en tots els arxius dels empleats.
 - Comptar els inventaris de fi de mes i els informes estadístics sol·licitats.
 - Mantenir el control sobre la seguretat i els arxius de seguretat.
 - Recollir informació i iniciar la reclamació a l'assegurança quan succeeixin incidents durant el torn.
- Provindrà del nivell d'encarregat/a de torn.

b. 12. Primer assistent

És el responsable de les tasques anteriors i a més:

- Obtenir feedback del client sobre el servei i els motius de la seva opinió.
 - Iniciar accions específiques per a millorar constantment la satisfacció total del client.
 - Avaluar els resultats dels objectius a curt i mig termini del restaurant.
 - Realitzar i posar a la vista l'horari setmanal dels empleats.
 - Dirigir l'entrenament dels empleats.
 - Desenvolupar i implantar les comunicacions dins del restaurant de les promocions nacionals i de la cooperativa de franquiciats del sistema McDonald's.
 - Completar i analitzar els informes del restaurant i formular plans d'acció correctius.
 - Organitzar les activitats mensuals del restaurant per a aconseguir els objectius marcats.
 - Assistir el gerent del restaurant amb els horaris de l'equip de gerència.
 - Ajudar a l'entrenament dels encarregats i els segons assistents.
 - Executar activitats assignades per a augmentar vendes.
- En aquells supòsits que per necessitats del negoci, ja sigui per presumible canvi d'estatus en el restaurant, ja sigui per un baix volum de vendes, aquesta categoria podrà ser la màxima responsable de les funcions i/o tasques del restaurant
- Provindrà del nivell de segon assistent.

b. 13. Gerent del restaurant

És el responsable de les tasques anteriors i a més:

- Conduir les reunions d'empleats.
 - Conduir les reunions de l'equip de gerència.
 - Assegurar el nivell de satisfacció del client.
 - Millorar la qualitat, servei, neteja, vendes i resultats del restaurant.
 - Mantenir els articles controlables de la línia P&G dins del pressupost, i ajustar el P&G mensual.
 - Complir les lleis laborals d'aplicació, especialment en matèria de Prevenció de Riscos laborals, igualtat d'oportunitats en el treball, assetjament sexual, normes de personal del sistema McDonald's, procediment de seguretat dels empleats.
 - Supervisar l'entrenament, avaluacions d'acompliment de les tasques, revisions de salari i motivacions de tots els empleats del restaurant.
 - Controlar personal i mantenir la seva motivació.
 - Supervisar l'aplicació de procediments i productes nous en el restaurant.
 - Assegurar la verificació dels dipòsits bancaris.
 - Definir l'àrea de comerç, els competidors importants i els generadors de trànsit, l'ús d'informació per a augmentar el màxim de vendes.
 - Assegurar que se segueixen tots els procediments en totes les reclamacions d'assegurança i que es realitzin a temps.
 - Crear els plans d'acció de qualitat, servei, neteja, vendes, guanys i desenvolupament de personal.
 - Qualsevol altra tasca o activitat indicada per Direcció o per persona delegada per aquesta.
- Provindrà del nivell de primer assistent.

En qualsevol cas, i per a totes les categories professionals, se seguirà el Pla de Formació que la companyia McDonald's presenta cada any. Així mateix, serà sempre un requisit ineludible, el

disposar del currículum exigít per McDonald's per a cada categoria, per la qual cosa serà imprescindible complir amb la formació necessària a aquest efecte.

ANNEX III. POLÍTICA DE MENJARS

Per a determinar la quantitat de productes a consumir per empleat i dia es tindrà en compte la quantitat d'hores treballades i els descansos que aquestes generen, segons aquest Conveni, així com les característiques dels productes, tant per producció, disponibilitat o pertinença a les diferents plataformes.

- Per a les jornades de treball de 4 hores inferiors a 7 hores de treball, cada empleat disposarà de 4 punts a consumir una vegada finalitzada la jornada o durant el temps de descans.
- Per a les jornades de treball de 7 i 8 hores de treball realitzades, cada empleat disposarà de 5 punts a consumir durant el temps de descans.
- Per al còmput dels mateixos tindrem en compte que els productes individuals a la venda segons la següent taula:

TIPUS DE PRODUCTE	VALORACIÓ
Hamburgueses	1
Hamburgueses McNifiques o similars	2
Amanides Premium	2
Amanida Petita	1
Complements	1
Gelats i postres	1
Gelats Premium (McFlurry)	2
Patates	1
Begudes	1
Aigua	1

Notes:

- Es prendrà com a referència la mida petita en tots els productes.
 - No es pot repetir més d'un producte de cada tipus.
 - Dins dels complements estan compresos productes com les aletes de 4, delícies de 4, McBites de 9.
 - Es consideren hamburgueses totes aquelles que es trobin dins de la plataforma de Menús i Happy Meal.
- Els productes que queden exclosos dels menjars per a empleats són les següents, (segons les particularitats de product-mix de cada restaurant podrien existir matisos en els mateixos)
- Cervesa
 - Productes en test.
 - Productes nous o promocionals en el seu primer mes de venda al públic.

Barcelona, 17 de juny de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada