

RESOLUCIÓ de 10 d'octubre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord d'adhesió de l'empresa Carber Maquinista, SLU al Conveni col·lectiu sectorial estatal de Marcas de Restauración Moderna (codi de conveni núm. 08100622022023).

Vist el text de l'Acord d'adhesió de l'empresa Carber Maquinista, SLU al Conveni col·lectiu sectorial estatal de Marcas de Restauración Moderna, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de juny de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.e) 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 de l'Acord d'Adhesió del l'empresa Carber Maquinista, SLU al Conveni col·lectiu sectorial estatal de Marcas de Restauración Moderna (codi de conveni núm. 08100622022023) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

ACTA ACUERDO ADHESIÓN ENTRE LA EMPRESA CARBER MAQUINISTA SLU, Y LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Asistentes:

Por la parte empresarial

Jaime Ferrer Calbeto Bassols

Por la parte de los trabajadores

Carmen Brau Costa
Gustavo Ramoneda Escuderos
Samuel Odei Debra

En fecha 26 de junio de 2023, en el centro de trabajo de Barcelona, Centro Comercial La Maquinista, C/ de Potosí, 2, se reúnen los arriba firmantes representantes de la empresa Carber Maquinista SLU, y los representantes de las personas trabajadoras de la mencionada empresa de ambos centros de trabajo con motivo de acordar la adhesión al Convenio Colectivo sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna (en adelante Convenio de MRM) publicado en fecha 8 de diciembre de 2022; de conformidad al artículo 92.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores).

MANIFIESTAN

Primero. Ambas partes se reconocen capacidad y legitimación suficiente de forma recíproca de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo. Ambas partes deciden de mutuo acuerdo dejar sin efecto el Convenio propio de la empresa (Código de Convenio número 08100822012014), publicado el 06 de febrero de 2020, para que se pueda llevar a cabo la adhesión al Convenio MRM.

Tercero. Que el Convenio de MRM es el convenio propio de la actividad de la empresa, ya que ha sido firmado por nuestra franquicia, Restaurantes McDonald's S.A.U., y no le afecta ningún otro Convenio Colectivo, pues, se trata de un sector de nueva creación y en este acto se está dejando sin efecto el Convenio propio de la empresa que está vigente para poder dar cumplimiento a la adhesión. Es condición sine qua non de la pérdida de vigencia del Convenio propio de empresa la adhesión al Convenio de MRM.

ACUERDAN

Primero. Que las partes, de común acuerdo, se adhieren a la totalidad del Convenio Colectivo sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna (Código de convenio núm. 99100275012022), en adelante, Convenio colectivo MRM, publicado el día 8 de diciembre de 2022, en virtud de lo establecido en la Disposición Adicional Primera del citado Convenio colectivo, el cual establece:

"Las empresas franquiciadas, de las empresas y/o grupos de empresas que estén afectadas por el ámbito funcional del presente convenio colectivo podrán proceder a la aplicación del presente convenio colectivo siguiendo el mecanismo previsto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores".

Debido a que la mercantil tiene suscrito un contrato de franquicia con Restaurantes McDonald's SAU consistente en la explotación de establecimientos de comida rápida bajo el nombre de McDonald's (marca comercial de cadenas de restauración de gran implementación en el ámbito territorial) se encuentra afectada por el ámbito funcional de aplicación del Convenio de MRM y tiene el carácter de empresa franquiciada de la Disposición Adicional Primera.

Segundo. Que se ha facilitado a los Representantes legales de las personas trabajadoras una copia del Convenio colectivo sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna para su completo conocimiento, dejando a su vez un ejemplar del mismo en el centro de trabajo para su consulta.

Tercero. Las partes expresan que se dará traslado y copia del presente escrito a la Autoridad Laboral competente para que tenga constancia del mismo y proceda a su registro, tal y como establece el precitado artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto. Las partes han acordado que la estructura salarial será la misma que venían aplicando en el Convenio propio de empresa. Para las contrataciones nuevas se aplicará la estructura salarial del Convenio Colectivo de MRM.

Las personas trabajadoras que actualmente presten servicios en la empresa continuarán percibiendo el Salario Base, Plus Voluntario y Plus ad personam que venían percibiendo con independencia del importe que marque el nuevo Convenio de Marcas de Restauración Moderna. Estos tres conceptos no serán absorbibles ni compensables (Salario Base, Plus Voluntario y Plus ad personam). Sobre dichos importes (Salario Base, Plus Voluntario y Plus ad personam) que cada trabajador perciba se aplicará para cada año el incremento que se acuerde en el Convenio Colectivo de Marcas de Restauración Moderna, que para el año 2023 es del 1,5%. Las partes han determinado para el año 2023 un incremento adicional de 0,75% por lo que en total el incremento para el 2023 será del $1,5\% + 0,75\% = 2,25\%$ sobre dichas tres partidas. El incremento del 1,5% también se aplicará en el año 2024. A partir del año 2025 dichos conceptos se incrementarán en el mismo porcentaje que se pacte en el convenio colectivo de Marcas de Restauración Moderna.

Adicionalmente a lo anterior, si el IPC real acumulado de los ejercicios 2023 y 2024 es superior al incremento efectuado en el Convenio colectivo de MRM para los ejercicios 2023 y 2024, la empresa procederá a actualizar los salarios con carácter previo al incremento que se pacte por la Comisión Negociadora Permanente del Convenio de Marcas de Restauración Moderna para su aplicación a partir de enero del ejercicio 2025. Este incremento será equivalente a medio punto porcentual por cada punto de diferencia entre el IPC real acumulado anterior y el incremento efectuado por el convenio con un máximo del 2%.

Se adjunta la tabla de clasificación profesional con la correspondiente readecuación salarial y de nivel profesional como ANEXO I respetando las condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente convenio colectivo MRM, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del Convenio colectivo MRM.

En cuanto las actualizaciones, se estará a lo establecido en los artículos 21 y 22 del Convenio de MRM.

A continuación, se adjunta las tablas salariales previstas en el Convenio de MRM.

Salarios a partir del 1 de julio de 2022

Nivel salarial	Salario base mensual (x14)	Salario base año
I	1.266,87	17.736,18
II	1.151,64	16.123,08
III	1.047,00	14.658,00
IV	SMI	SMI

Salarios a partir del 1 de enero de 2023

Nivel salarial	Salario base mensual (x14)	Salario base año
I	1.266,87	17.736,18
II	1.151,64	16.123,08
III	1.047,00	14.658,00
IV	SMI	SMI

Salarios a partir del 1 de julio de 2023

Nivel salarial	Salario base mensual (x14)	Salario base año
I	1.305,07	18.271,00
II	1.186,43	16.610,00
III	1.078,57	15.100,00
IV	SMI	SMI

Salarios a partir del 1 de enero de 2024

Nivel salarial	Salario base mensual (x14)	Salario base año
I	1.305,07	18.271,00
II	1.186,43	16.610,00
III	1.078,57	15.100,00
IV	SMI	SMI

Salarios a partir del 1 de julio de 2024

Nivel salarial	Salario base mensual (x14)	Salario base año
I	1.500,00	21.000,00
II	1.285,71	18.000,00
III	1.142,85	16.000,00
IV	SMI	SMI

Salarios a partir del 1 de enero de 2025

Nivel salarial	Salario base mensual (x14)	Salario base año
I	1.500,00	21.000,00
II	1.285,71	18.000,00
III	1.142,85	16.000,00
IV	SMI	SMI

Quinto. Que se hace constar que las personas trabajadoras mantendrán sus condiciones de trabajo preexistentes reconocidas en el Convenio colectivo propio de empresa (salario base, prorratoe de las pagas extraordinarias, antigüedad, jornada y horario, categoría profesional).

Sexto. El presente acto de adhesión tendrá efectos desde el día de su firma y en materia salarial desde 1 de enero de 2023.

Séptimo. Igualmente, las partes han acordado mantener los siguientes derechos:

Calendario laboral y horario.

En el caso de los horarios del personal de equipo y ayudantes de personal de equipo han de ser colgados en el tablón de anuncios, previa revisión de los delegados de personal, el miércoles anterior al inicio de la semana, y no se podrá hacer ningún cambio sin el consentimiento por escrito del trabajador.

En cuanto a los horarios de los encargados de área, turnos, primer y segundo asistente deben ser colgados antes del día 15 del mes anterior y deben de ser mensuales.

Tampoco se podrán hacer cambios sin el consentimiento por escrito del trabajador.

La empresa elaborará anualmente un calendario laboral. Antes de su difusión solicitará informe previo sobre el mismo a la representación legal de los trabajadores, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 15 días.

El calendario laboral se expondrá en un lugar visible de cada centro antes del día 20 de febrero de cada año.

En caso de nueva apertura de un centro de trabajo el calendario laboral se expondrá dentro de los 30 días siguientes de producirse dicha apertura o inicio.

Descanso semanal.

Todos los empleados tienen derecho a disfrutar de 2 días semanales de descanso semanal consecutivos y rotatorios de manera que el trabajador tendrá derecho a disfrutar de 1 fin de semana de descanso al mes, a no ser que el trabajador sea contratado sólo para fin de semana.

Licencias.

El trabajador/a, avisando con el mayor tiempo de antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

1. Por matrimonio del trabajador/a o unión de hecho: 15 días naturales. En este último supuesto el trabajador/a deberá aportar el certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento u organismo competente, concediéndose esta licencia sólo una vez cada 10 años.

2. Tres días en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave, hospitalización, cirugía mayor ambulatoria o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad. Si por este motivo el trabajador tiene que hacer desplazamientos al efecto, el plazo será de 5 días.

3. Bodas de hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos, padres o padres políticos: 1 día, si tienen que desplazarse al efecto el plazo será de 3 días según las mismas condiciones del apartado anterior.

4. Por cambio de domicilio habitual debidamente justificado: 2 días.

5. Un día por año sin justificación debiendo tener más de dos años de antigüedad y con un preaviso mínimo de 15 días. No se podrá disfrutar de esta licencia los días festivos en calendario laboral, semana santa, temporada alta de verano, Navidades ni ningún puente.

6. El tiempo imprescindible, con justificante facultativo y siempre con un preaviso de 7 días, cuando por razones de enfermedad el personal a jornada completa precise asistir a consulta médica y pruebas médicas de un especialista del Servicio Público de Salud en horas coincidentes con su jornada laboral. El tiempo máximo retribuido para este tipo de permiso será de diecisésis horas anuales. El tiempo que exceda de este máximo deberá ser recuperado.

Becas.

Se concederán un máximo de 2 becas por centro de trabajo de la empresa que tenga actividad todo el año, con un importe de 220€ cada una. El requisito para optar a la solicitud de beca es llevar como mínimo 9 meses en la empresa. La beca se otorgará al que más puntos obtengan según los siguientes puntos:

- Nivel de estudios:
 - Carrera universitaria: 5 puntos. Grado medio: 3 puntos.
 - Otros estudios reconocidos: 1 punto.
- Disponibilidad:
 - Disponibilidad total: 5 puntos.
 - Disponibilidad limitada: 3 puntos
 - Fin de semana: 1 punto
- Tipo de jornada:
 - Full-time: 2 puntos
 - Part-time: 1 punto
- Continuar estudios anteriores:
 - Curso anterior todo aprobado: 5 puntos.
 - Dos asignaturas pendientes en grado medio: 3 puntos. 3 o más asignaturas pendientes: 0 puntos. 1 o 2 asignaturas pendientes en carrera universitaria: 3 puntos. 3 o más pendientes en carrera universitaria: 0 puntos.
- Comenzar estudios (después de unos años sabáticos). Carrera universitaria: 5 puntos. Grado medio: 4 puntos.

La fecha para la entrega de las solicitudes de las becas sólo será el mes de octubre. No se aceptarán solicitudes después de dicho mes.

Se deberán adjuntar una fotocopia de la matrícula del curso, y una fotocopia de las notas finales, que en el caso de las carreras universitarias se hará en febrero o en julio.

Mientras que en grado medio se deberán presentar en junio o julio.

El comité de valoración estará constituido por los representantes de los trabajadores y el gerente de cada restaurante que se reunirán a principio de noviembre y que valorarán en todo momento los requisitos necesarios para obtener las becas.

Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará a todos los trabajadores 2 uniformes completos en el momento del inicio de la relación laboral, compuestos de camisa, pantalón, cinturón y gorra, o cualquier otro uniforme que designe la empresa, los cuales quedarán en depósito del empleado con la obligación de conservarlos en buen estado, utilizarlos únicamente durante la jornada laboral, y devolverlos completos, en su caso, a la empresa a la finalización de su contrato. En el supuesto de no hacerlo, la empresa se reserva el derecho de descontar las piezas que falten en el finiquito.

La duración de los uniformes será de 1 año, para los empleados, tanto de gerencia como con el de personal de equipo u otros, de jornada completa, y proporcionalmente, para los empleados de jornada a tiempo parcial. La limpieza de la ropa de trabajo será por cuenta y a cargo del trabajador. En todo caso, todas las prendas sean o no del uniforme, utilizadas por el empleado, deberán reunir las más elementales condiciones de limpieza, higiene y buen estado de conservación. La empresa podrá cambiar unilateralmente todas o alguna de las prendas en cualquier momento.

La utilización del uniforme completo es obligatoria durante la prestación del trabajo.

Se darán un par de zapatos como parte del uniforme una vez al año, los mismos serán ofrecidos por la empresa. En caso de que el empleado desee comprarlo él mismo, el calzado deberá cumplir la normativa de PRL y la empresa abonará un máximo de 25€, haciéndose cargo del resto del valor el propio empleado. A los empleados de nueva contratación se les ofrecerá el calzado una vez hayan pasado 9 meses trabajando en la empresa, hasta dicho momento los empleados traerán su propio calzado, siempre cumpliendo las normativas de PRL y de un color oscuro.

Forma de primas por rendimiento.

Los empleados empezarán a cobrar la prima de rendimiento siempre y cuando tengan 9 meses de antigüedad en la empresa.

Las primas de rendimiento serán revisadas cada tres meses, y serán el gerente, encargados de turno junto al supervisor/a quien valorara el rendimiento del personal de equipo, y a los encargados, el gerente junto al supervisor/a, y las azafatas y azafatos el gerente y la supervisora.

Quedando de acuerdo las partes negociadoras de este convenio y de mutuo acuerdo la compensación quedara establecida en las siguientes cantidades.

Para grupo 1 y 2: Una prima vinculada a los objetivos de la empresa y consensuados anualmente con la gerencia y a cobrar trimestralmente según resultados.

Para el grupo 3:

A = 0,90€ B = 0,70€ C = 0,50€ D = 0,30€ E = 0€ hora.

Siendo la puntuación:

- a) Entre 23 y 25.
- b) Entre 18 y 22.
- c) Entre 14 y 17
- d) Entre 11 y 13.
- < 12

Jornada de trabajo.

Se entiende por jornada el tiempo de trabajo efectivo que invierte el trabajador durante su permanencia en el local de trabajo, o fuera del local, haciendo actividades que le ha encargado la empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada máxima anual será de 1.800 horas. La empresa puede establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando, en todo caso, los períodos de descanso mínimos, tanto de carácter diario como semanal, establecidos legalmente.

A partir del 31 de diciembre de 2022 la jornada máxima anual será de 1.791 horas anuales.

El tiempo correspondiente a los descansos en el curso de la jornada se considera tiempo de trabajo efectivo. Estos descansos son los siguientes:

- Jornada inferior a 5 horas no tienen derecho a descanso.
- Jornada de 5 hasta 6 horas inclusive: Tienen derecho a 20 minutos de descanso.
- Jornada de 7 u 8 horas: Tienen derecho a 30 minutos de descanso.

En el caso de jornada partida, se reparte el tiempo de descanso entre los 2 períodos de trabajo.

El disfrute de los descansos lo establece, en cada caso, la gerencia del restaurante en función de las necesidades del servicio. Los turnos tendrán un máximo de 5 horas y un mínimo de 3, en caso de necesidad podrá ser inferior si el empleado está de acuerdo. El periodo entre turno y turno será como mínimo 1 hora.

En los horarios partidos, el periodo entre turno y turno será como mínimo de una hora y como máximo de dos horas.

Todas las condiciones establecidas en el capítulo de jornada tienen la consideración de máximas.

Para el cálculo de la retribución de los días de vacaciones en los supuestos de trabajo a jornada partida, y dado que la jornada de trabajo no es idéntica durante todos los meses del año, se realizará en función de las horas efectivamente realizadas: 30 días naturales de vacaciones + 20 días naturales de compensación de festivos (en caso de que se trabajen) x horas trabajadas/365 días anuales.

Inicio y final de jornada.

La jornada empieza en el momento en que el trabajador haga la presentación efectiva en el puesto de trabajo con el uniforme puesto y finaliza en el momento en que éste lo abandone al final de su jornada.

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

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo incluyendo en su caso, el tiempo dedicado a la formación, y si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

Cambio de titularidad de la empresa.

La venta de cualquier restaurante de la empresa Carber Maquinista SL, comportará por parte de la empresa compradora la aceptación del convenio más beneficioso para el trabajador entre los convenios de ambas empresas y además deberá respetar las condiciones más beneficiosas que tenga cada trabajador con la empresa.

Seguro de accidentes.

La empresa concertará una póliza de seguro individual o colectiva que garantizará a sus trabajadores/ras, a partir del momento de alta en las empresas, la percepción de 17.700€ para él mismo o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de muerte o invalidez permanente en los grados de absoluta y total para la profesión habitual sobrevenidos por accidente de trabajo.

En prueba de conformidad, las partes firman en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

(Continua en la página siguiente)

ANEXO I

Nivel	Categorías Convenio MRM	Categorías Convenio de empresa	Salario base
1	Gerente de centro	Supervisor/a	1.305,07
1	Gerente de centro	Personal de gerencia	1.305,07
2	Preparador restauración moderna	Primer/a asistente	1.186,43
2	Preparador restauración moderna	Segundo/a asistente	1.186,43
2	Preparador restauración moderna	Encargado/a de turno	1.186,43
2	Preparador restauración moderna	Encargado/a de área	1.186,43
3	Asistente restauración moderna	Personal de equipo	1.096,20
3	Asistente restauración moderna	Azafato/a	1.096,20
3	Asistente restauración moderna	Entrenador/a	1.096,20
4	Personal que accede por 1 ^a vez (máx. 6 meses)	Aprendiz P.E.	SMI

Barcelona, 10 d'octubre de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Fries Forcada