

Dilluns, 26 de juny de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 30 de març de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Happycus, SL, per al període 15.12.2016-14.12.2026 (codi de conveni núm. 08101802012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Happycus, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 de desembre de 2016, 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.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Happycus, SL, per al període 15.12.2016-14.12.2026 (codi de conveni núm. 08101802012017) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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.

I. CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA HAPPYCUS, SL, PER AL PERÍODE 15.12.2016-14.12.2026.

CAPÍTOL 1. Disposicions generals.

Article 1. Objecte i parts.

L'objecte d'aquest Conveni Col·lectiu és la regulació de les relacions laborals a l'empresa Happycus, SL, donades les característiques especials d'un restaurant de servei ràpid.

El conveni esta concertat entre la representació legal de la Societat Happycus, SL, i el representant legal de la plantilla de treballadors.

Article 2. Àmbit personal, funcional i territorial.

L'àmbit d'actuació d'aquest Conveni es circumscriu al personal tant fix com temporal que presti els seus serveis als centres de treball que te la empresa durant la vigència del mateix.

Article 3. Àmbit temporal i denuncia.

El període de vigència d'aquest Conveni és de deu anys, s'inicia el dia 15 de desembre de 2016 fins al 14 de desembre de 2026.

El Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'un any si no es denuncia per a la seva revisió com a mínim tres mesos abans de la data del seu venciment inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues successives. Aquest conveni serà vigent fins l'entrada en vigor d'un nou conveni negociat a l'empresa que el substitueixi.

Article 4. Vinculació.

En cas que fos declarat nul algun dels seus articles, es mantindrà vigent la resta del conveni. En tot allò no previst per aquest Conveni, cal atènyer-se al que estableix l'Estatut dels treballadors i qualsevol altres disposicions de caràcter general.

Dilluns, 26 de juny de 2017

Per a la inaplicació de les condicions previstes en el present conveni, s'haurà d'acudir al procediment previst en el article 82.3 del Estatut dels treballadors. En cas de sorgir discrepàncies al respecte, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic.

Article 5. Absorció i compensació.

Les condicions pactades al present Conveni substitueixen en la seva totalitat les que venien gaudint els treballadors afectats, qualsevol que sigui la seva naturalesa i origen, respectant sempre les condicions més beneficioses que puguin tenir reconegudes a títol personal.

Així mateix, absorbeixen, en conjunt i en còmput anual, fins a on arribin, qualsevol augment en les retribucions que es puguin produir durant la seva vigència, amb independència de la seva forma, naturalesa i origen, caràcter o concepte.

Article 6. Comissió Paritària d'interpretació, estudi i vigilància.

1. S'acorda la creació d'una comissió amb la denominació de Comissió d'interpretació, estudi i vigilància, en compliment del que preveu l'apartat 2.e) de l'article 85 de l'Estatut dels treballadors.

2. La Comissió estarà constituïda paritàriament per un membre de cada una de les parts.

3. Les funcions de la Comissió Paritària són les següents:

a) Interpretar autènticament el present Conveni.

b) Controlar l'aplicació del Conveni i el seu desplegament normatiu, i fer-ne el seguiment.

c) Conèixer, de forma obligatòria i prèviament a les vies administratives i jurisdiccionals, els conflictes de caràcter col·lectiu que tinguin lloc amb relació a la interpretació i aplicació del Conveni.

d) Totes les activitats que tendeixin a assegurar l'eficàcia del Conveni, així com les que siguin delegades per la representació de l'empresa o del Comitè signant.

e) Resoldre, en el cas que li siguin sotmeses a la seva consideració, les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a les que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, adaptant, en el seu cas, els procediments que s'estableixin al respecte en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic.

4. Les parts integrants de la Comissió Paritària podran convocar reunions per atendre qualsevol problema que s'esdevingui al respecte.

5. La part que prengui la iniciativa de la convocatòria ho ha de comunicar a l'altre amb una antelació mínima de 48 hores. La convocatòria ha d'incloure un ordre del dia amb els assumptes a tractar. La contrapart ha d'estudiar l'ordre del dia i pot proposar incloure-hi nous assumptes.

6. Solució de conflictes. Les parts intervinents, acorden que tot litigi, discrepància, qüestió o reclamació resultants de l'execució o interpretació del present Conveni o relacionades amb ell, directament o indirectament, es resoldran definitivament mitjançant arbitratge. El procediment serà el següent: Inicialment la qüestió serà coneguda per la Comissió paritària de interpretació i vigilància d'aquest Conveni. Si no s'arriba a un acord, les parts designaran un àrbitre de mutu acord. En cas de tampoc aconseguir un acord sobre el nomenament de l'àrbitre, el mateix serà assignat pel Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya. En cap cas s'exercitarà el dret de vaga o el tancament patronal sense haver esgotat prèviament el procediment assenyalat.

CAPÍTOL 2. Contractació.

Article 7. Modalitats de contractació.

Les modalitats de contractació s'han d'adaptar a cada moment a la legislació vigent. Les parts, dins de la legalitat vigent, han de d'adequar els models de contracte existents a les necessitats productives de l'empresa.

Dilluns, 26 de juny de 2017

Article 8. Contractes a temps parcial.

Els contractes a temps parcial que es concertin, independentment de la seva durada, han de fixar un nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any, així com la seva distribució, que pot tenir caràcter irregular, rotatiu i flexible i variar setmanalment així com també pel que fa als descansos diaris i setmanals establerts legalment, amb regulació dels quadres horaris corresponents tal com es dirà més endavant. La retribució d'aquest tipus de contractes ha de ser proporcional a les hores de feina treballades i conforme a les seves taules salarials que estableix l'annex 1 de aquest conveni.

Els contractes a temps parcial que tinguin una jornada diària inferior a la dels treballadors a temps complert, i es faci de forma partida podran tenir un màxim de 2 interrupcions en dita jornada.

El règim d'hores complementàries serà l'establert a l'apartat 5 de l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors amb les següents particularitats:

1. El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir el 60 per 100 de les hores ordinàries contractades.
2. En els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresari podrà, en qualsevol moment, oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, addicionals a les hores complementàries pactades el apartat anterior. El nombre no podrà superar el 30 per 100 de les hores ordinàries objecte del contracte.
3. L'empresa podrà comunicar l'execució de les hores complementàries pactades amb un preavís de 24 hores.

Article 9. Contractes eventuais per circumstàncies de la producció.

Per atendre circumstàncies diverses de la producció, motivades per campanyes de màrqueting, llançament de nous productes, vacances escolars (Nadal: de l'1 de desembre al quinze de gener; Estiu: de l'1 de juny al 30 de setembre, Setmana Santa i festius de cada any natural), entrenament de treballadors per l'obertura d'un nou restaurant, o qualsevol altra de les causes que estableix l'article 15.b de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa pot subscriure contractes eventuais per circumstàncies de la producció, i adaptar-ne la durada i la jornada (completa o parcial) a les necessitats de la circumstància que ho motiva.

La durada màxima d'aquests contractes serà de dotze mesos, en un període màxim de divuit mesos.

Article 9/B. Contracte per temps indefinit de fixos-discontinus.

La contractació de treballadors fixos discontinus es regirà pel regulat a l'apartat 8 de l'article 15 de l'estatut dels Treballadors amb les següents particularitats:

1. Crida dels treballadors.

Tots els treballadors fixos de caràcter discontinu han de ser cridats cada vegada que vagin a dur-se a terme les activitats per a les quals van ser contractats.

S'estableixen les següents condicions de crida:

- a) L'empresa haurà de trucar al treballador a l'inici de les activitats, si bé, en atenció al volum de treball al centre laboral, disposarà per convocar d'un marge de trenta dies naturals des de la data habitual de incorporació del treballador.
- b) No obstant, l'empresa podrà retardar la crida fins més enllà dels trenta dies establerts en el paràgraf anterior, sempre que ho comuniqui per escrit al treballador abans que transcorrin els trenta dies des de la data habitual de crida i amb indicació de la data concreta en què es produirà la reincorporació a la feina.
- c) La crida s'ha de fer per ordre d'antiguitat a l'empresa dins de cada especialitat en el grup professional. L'empresa haurà de realitzar la crida per escrit al treballador per a la seva incorporació en la data que correspongui, amb una antelació no inferior a set dies naturals.

Dilluns, 26 de juny de 2017

2. Contractació a temps parcial de treballadors fixos discontinus.

Per aplicació del que preveu l'article 15.8 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix que els contractes subscrits sota la modalitat de fix discontinu podran realitzar la jornada a temps parcial, tant per hores al dia com dies a la setmana o al mes. Així mateix, cabrà la contractació fix discontinua a jornada reduïda o temps parcial durant tota la vigència del contracte. Aquesta possibilitat ha de figurar pactada per escrit en el corresponent contracte de treball, ha de constar el nombre d'hores a prestar sota aquesta modalitat de a temps parcial i la seva distribució. Amb els treballadors que ja tinguin la condició contractual de fix discontinu, aquesta realització s'haurà de pactar, si escau, de comú acord per escrit.

Article 10. Contractes de durada determinada.

La empresa podrà subscriure, en les condicions legalment determinades per al cas, contractes d'obra o de servei de durada determinada.

En el suposat que el treballador continués prestant servei després de finalitzada l'obra o el servei determinat, adquirirà la condició de treballador fixe de la empresa.

Article 11. Contractes de formació.

Atesa l'activitat especial de l'empresa i la inexistència actual d'activitats similars en el món laboral, l'empresa pot formalitzar, d'acord amb les condicions establertes legalment a aquest efecte, contractes de caràcter formatiu.

Article 12. Modificacions contractuals per causes diverses.

Si es produeixen circumstàncies especials en la producció o hi ha acumulació de tasques, a més de la possibilitat de subscriure contractes eventuals a temps parcial i per circumstàncies de la producció, l'empresa pot oferir, i el treballador acceptar o no, el canvi dels contractes de temps parcial a contractes a jornada completa durant el temps que calgui.

Una vegada desaparegudes les circumstàncies que han originat el canvi, es torna automàticament a la seva naturalesa primitiva.

Aquesta modificació s'ha d'establir sempre per escrit, firmada per totes dues parts, amb indicació de les circumstàncies modificadores i de la durada dels canvis contractuals pactats, que l'empresa ha de respectar escrupolosament.

Article 13. Cessaments voluntaris. Terminis i preavis.

Els treballadors que vulguin cessar voluntàriament a l'empresa li ho han de notificar amb l'antelació següent:

- a) Equip de Gerència: Supervisor, Gerent, Adjunt a Gerència, Manager. Encarregat i Ajudant d'encarregat: 90 dies.
- b) Resta del personal: 30 dies.

L'incompliment d'aquests terminis dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació l'import equivalent al salari dels dies de preavis incomplets.

Article 14. Període de prova.

La durada del període de prova és de sis mesos per l'equip de gerència i de dos mesos per a la resta del personal.

Aquests períodes de prova podran ampliar-se sempre que hi hagi una modalitat de contracte que així ho permeti i aquesta variació quedi reflectida en el propi contracte.

Durant el període de prova, el treballador té els drets i les obligacions corresponents al lloc de treball que té assignat com si fos de plantilla, llevat dels derivats de la resolució de la relació laboral, que es pot produir a instància de qualsevol de les parts.

Dilluns, 26 de juny de 2017

CAPÍTOL 3. Organització de la feina.

Article 15. Principis generals.

Pel que fa a la classificació del personal, totes dues parts fan constar el problema causat per la llacuna normativa que hi ha en aquest aspecte. Això les obliga a regular els diversos grups professionals i les categories específiques d'un restaurant de servei ràpid, els quals no són assimilables al sector de l'hostaleria. Tanmateix, la dilatada experiència del sistema implantat dona a totes dues parts garantia d'èxit en la definició de categories i grups professionals que es fa a continuació, que no té caràcter exhaustiu, i en el futur se'n poden definir d'altres a partir de les característiques imposades per la necessitat que la mateixa dinàmica que l'activitat imposi en cas de modificar el servei.

Article 16. Definició i funcions dels Grups Professionals.

El sistema de classificació professional passa a regir-se per grups professionals com a única referència arran de l'entrada en vigència del Reial Decret Llei 3/2012, ratificat per la Llei 3/2012. En aquest sentit, l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors disposa que: "mitjançant la negociació col·lectiva o, si no, mitjançant acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'ha d'establir el sistema de classificació professional dels treballadors per mitjà de grups professionals".

Per tant, la classificació professional es realitzarà atenent fonamentalment als criteris esmenats en l'article 22 de l'Estatut dels treballadors, el qual utilitza com a criteris de classificació professional les aptituds o especialitzacions professionals, titulacions, contingut de la prestació laboral o responsabilitats del lloc de treball.

Cada grup professional inclourà diverses especialitzacions professionals o categories amb diferents funcions i aptituds.

Així mateix, donat que es pretén substituir els sistemes de classificació basats en categories professionals, aquestes, en tot cas, es tindran en compte com una referència integrada dins dels grups professionals.

És, a més, un precepte íntimament relacionat amb l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors, ja que la mobilitat funcional ordinària es realitzarà dintre dels grups professionals.

La classificació dels grups professionals, queda dividida en tres:

- Grup 3: Personal d'Equip, Personal d'Equip d'entrega a domicili, Aprenent de Personal d'Equip major de 18 anys Aprenent de Personal d'Equip 16-17 anys, Entrenador/Entrenadora, Hoste/ Hostessa, Secretari / Secretària de restaurant i Personal de Manteniment.

- Grup 2: Ajudant d'encarregat/encarregada, Encarregat/encarregada Manager i Adjunt/Adjunta a gerència.

- Grup 1: Gerent/Gerenta i Supervisor/Supervisora de restaurant.

A continuació, es defineixen les diferents funcions i tasques a realitzar dins de cadascun dels grups professionals. Aquestes funcions definides son simplement orientatives, podent portar a terme altres aquí no recollides:

Grup 3.

a) PERSONAL D'EQUIP.

Atendre els clients acollint i servint comandes en les caixes registradores.

Servir les comandes i distribuir els aliments a les taules.

Prendre nota de les comandes dels clients a les taules on estiguin asseguts.

Posar i treure patates de les fregidores automàtiques, carns a les planxes automàtiques, pa a les torradores automàtiques, preparar per lliurar, un cop realitzades les operacions prèvies d'afegir els condiments ja elaborats, hamburgueses de pollastre, peix, pastissos de poma, trossos de pollastre i tots aquells productes que l'empresa vagi oferint en tot moment.

Envasat diari d'amanides de diferent tipus per a la venda posterior al client.

Dilluns, 26 de juny de 2017

Connexió, desconnexió i tasques adients a la màquina de filtrat automàtic d'olis.

Neteja de cuina, tant a nivell de terres, sostres, maquinària, com ara: planxes, fregidores, torradores, vaporitzadores, conductes externs d'aire condicionat i extractor de fums, neteja de taules de manteniment de productes calents.

Neteja de saló, taules, cadires, marbre, lavabos i serveis, terres, cristalls, jardins, façanes exteriors, sostres, entrada del restaurant, vorera exterior i la resta de l'edifici, mobiliari i equip.

Neteja d'exteriors (rètols, terrassa, mobiliari de terrassa, vidres, carril McAuto, jardins...).

Neteja de serveis, lavabos, menjador d'empleats, així com de tot tipus d'utensilis relacionats amb el treball.

Neteja, planxat d'uniformes dels empleats, draps i peces de roba diverses que s'utilitzen, així com el rentat de tot tipus d'utensilis relacionats amb el treball.

Emmagatzematge i retolació dels productes secs i congelats.

Compactació i manipulació d'escombraries.

Manipulació dels subministres del camió.

Desenvolupar la seva feina en punts de venda dependents del centre de treball com "Xiringuitos", "kioscos", "Food-Trucks" o similars.

I qualsevol altre funció bàsica que se li encomani.

A1) PERSONAL D'EQUIP D'ENTREGA A DOMICILI.

Ajudar en la preparació de la comanda a ser entregada.

Entrega de comandes a domicili.

Assegurar-se abans de sortir del domicili i la zona on ha d'entregar la comanda.

Haurà de portar factura i mitjans de cobrament, assegurant com seran aquest pagament per si ha de portar datàfon inalàmbic o canvi en diners.

Haurà de disposar de carnet per conduir motocicleta acord amb el tipus i cilindrada de la mateixa.

Es responsable d'arribar a les adreces complint amb el compromís adquirit amb els clients.

Es responsable de respectar les normes de circulació.

Les entregues de les comandes les haurà de fer sense casc.

Qualsevol tasca que desenvolupi el personal d'equip.

b) APRENT DE PERSONAL D'EQUIP MAJOR DE 18 ANYS.

Es tracta de personal de nou ingrés a l'empresa, que accedeix al seu primer lloc de treball al sector o que no tingui experiència professional.

Romandrà com a màxim nou mesos en aquesta categoria, passant després a la superior, de Personal d'Equip.

c) APRENT DE PERSONAL D'EQUIP DE 16 I 17 ANYS.

Es tracta del mateix personal que indica l'apartat anterior, però de 16 a 17 anys.

Ha d'estar en aquesta categoria nou mesos, i com a màxim vint-i-quatre mesos, passant després directament a categoria superior, de Personal d'Equip, excepte en el cas de que, per complir 18 anys abans de portar nou mesos a la

Dilluns, 26 de juny de 2017

empresa, passin a la següent categoria d'Aprenent de Personal d'Equip de 18 anys o més, en la que continuaran fins completar els nou mesos de permanència a l'empresa.

d) ENTRENADOR-ENTRENADORA.

Es el Personal d'equip responsable de les tasques encomanades a la resta del personal d'equip, a més de conèixer tots els sistemes operacionals vigents i els nous.

Donar formació al personal d'equip en qualsevol de les àrees de treball: Cuina, Aparador, Caixa, Saló i qualsevol altre funció encomanada per la gerència del restaurant.

Comprovar que els procediments operacionals es facin correctament.

Revisar, col·locar i utilitzar correctament totes les eines de formació a la seva disposició.

Comunicar a l'Equip de Gerència qualsevol incidència al respecte.

Portar a terme revisions periòdiques de la feina del personal al que supervisi, mitjançant llistes d'observacions o qualsevol altre mitjà.

e) HOSTE-HOSTESSA.

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 consisteixen en les promocions de venda, publicitat i relacions amb la comunitat i amb altres establiments de la zona on es trobi situat el restaurant i és directament responsable davant el gerent del restaurant.

S'encarrega de tot allò que fa referència a la celebració d'aniversaris infantils, preparar-los i assistir-hi, vigilat 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.

És responsable de la custòdia dels articles de promoció, com ara premis i articles infantils, que ha de controlar mitjançant inventaris.

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

Tan mateix, pot fer tasques inicialment encomanades a personal de categories inferiors.

f) PERSONAL DE MANTENIMENT.

Té al seu càrrec entre altres funcions: la conservació, reparació, reglatge, muntatge, desmuntatge de màquines, vigilància i reposició de peces defectuoses, incloent utilitatge i il·luminació.

Tindrà com a missió organitzar el calendari de manteniment i reparacions dels diferents restaurants, responsabilitzant-se de tots els treballs relatius al seu manteniment.

g) SECRETARI-SECRETÀRIA DE RESTAURANT.

Es tracta de personal auxiliar administratiu, de manera que tindrà les funcions pròpies d'aquest, com són: portar en ordre i al dia el llibre de matrícula de personal, i la resta de la documentació oficial que ha de ser al restaurant, i relacions amb l'oficina de la Companyia.

Igualment, s'ocuparà de tenir al dia els fitxers i 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, vacances, etc. trucades telefòniques i gestions que, fora del restaurant, se li encomanin.

En definitiva, prestarà el suport administratiu que necessiti el gerent del restaurant.

Dilluns, 26 de juny de 2017

Grup 2.

h) AJUDANT D'ENCARREGAT-ENCARREGADA.

Es el responsable de controlar que el personal d'equip desenvolupi correctament les seves tasques, i a més:

Utilitza les destreses de relacions humanes bàsiques de comunicació, seguiment i tracte amb els empleats.

Comprova les recepcions de producte amb els albarans i controla les condicions en que arriba el producte (temps., bon estat, etc.).

Realitza i compleix els programes de control intern i d'auditoria de qualitat.

Vetlla per la prevenció de riscos laborals en obertures, tancaments, manteniment, descàrregues i en general durant el torn.

Vetlla pel bon estat de la maquinaria i els equipaments.

Comprova el lliurament dels dipòsits bancaris i canvi de moneda a l'empresa de recollida d'efectiu.

Compleix i vetlla pel compliment dels procediments operacionals durant el torn.

Revisa la caducitat primària i secundària, així com la rotació del producte.

Vetlla pel correcte ordre en el restaurant.

Comunica a l'encarregat qualsevol incidència que tingui lloc en el restaurant.

Controla l'àrea assignada en l'àmbit de personal, producte i maquinaria.

Realitza les tasques que se li designin, com ara, el control de la deixalla, el menjar dels empleats, rentat de mans, canvis de draps, etc.

Dóna suport en l'entrenament del personal en general.

Utilitza els procediments idonis de seguretat i verificació durant l'ús de dipòsits i del contingut de la caixa forta.

S'encarrega dels torns d'obertura i tancament.

Manté els estàndards crítics per els períodes de conservació, servei ràpid i qualitat, qualitat dels productes crus i acabats, neteja e higiene.

Durant el torn realitza el seguiment dels procediments que donen suport a les promocions.

S'encarrega de les queixes dels clients.

Supervisa els lliuraments de producte cru.

Prepara el personal, la maquinaria i els productes per al torn.

Completa la documentació diària assignada, incloent-hi la de manteniment i d'altres tasques que se li encomanin.

Durant el torn realitza el seguiment del manteniment de l'establiment.

Realitza diàriament les revisions bàsiques de la maquinaria i fa ajustaments de temps i temperatures.

Fa complir les normes de prevenció de riscos laborals durant el torn.

Aplica la guia de col·locació d'empleats als seus llocs de treball.

Dilluns, 26 de juny de 2017

Aconsegueix els estàndards de qualitat, servei i neteja en tots els torns sense supervisió Registra i prepara les factures per que siguin aprovades i se'n pugui fer el pagament.

Recull informació quan succeeixen incidents durant el seu torn.

Qualsevol altre funció que li encarreguin els seus superiors.

Tan mateix, pot fer tasques inicialment encomanades a personal de categories inferiors.

i) ENCARREGAT-ENCARREGADA.

Es el responsable de controlar el correcte desenvolupament de les tasques anteriors i a més:

Parla freqüentment amb els clients per mesurar i millorar la satisfacció que obtenen cada vegada que venen al restaurant.

Utilitza les destreses de relacions humanes bàsiques de comunicació, seguiment i tracte amb els empleats com si fossin els mateixos clients.

Controla els costos de personal, les deixalles, els diners, i els rendiments durant el torn.

Coneix totes les regles, lleis laborals i procediments de seguretat idonis.

Entrena la gent en tots els llocs de treball.

Far servir les guies de treball per verificar el desenvolupament de les feines dels empleats i donar "feedback" a l'empleat i a l'equip de gerència.

Compleix, verifica i fa el seguiment del control intern i les auditories de qualitat.

Entrevista i selecciona treballadors i ajuda a entrenar els encarregats.

Arxiva la documentació en tots els arxius dels empleats.

Dona la seva opinió de les revisions del desenvolupament de les feines dels empleats.

Completa els inventaris setmanals i els informes estadístics (o variació).

Manté el control sobre la seguretat i els arxius de seguretat.

Ajusta les taules de nivell.

Calcula el nivell d'emmagatzematge del restaurant i ordena els subministraments de menjar, paper i operació.

Fa complir les normes de prevenció de riscos laborals durant el torn.

Fa complir, verifica i fa el seguiment en el programa de control intern i auditoria de qualitat.

Aplica la guia de col·locació d'empleats als seus llocs de treball.

En tot moment, assegura els nivells de qualitat, el servei i la neteja del restaurant.

Planifica les vacances anuals del personal d'equip.

Realitza i posa a la vista l'horari setmanal dels empleats.

Recull informació i inicia la reclamació de l'assegurança quan succeeixen incidents durant el seu torn.

Participa en el programa de recursos humans del restaurant.

Tanmateix, pot fer tasques inicialment encomanades a personal de categories inferiors.

Dilluns, 26 de juny de 2017

j) MANAGER.

Es el responsable de controlar el correcte desenvolupament de les tasques anteriors i a més:

Executa i manté el calendari d'activitats per als empleats, incloent-hi el tauler de notícies per als empleats.

Obté el "feedback" del client sobre el servei, i els motius de la seva opinió.

Inicia accions específiques per millorar constantment la satisfacció total del client.

Dirigeix l'entrenament dels empleats.

Manté els arxius del personal.

Condueix les reunions d'empleats.

Desenvolupa i implementa les comunicacions dins del restaurant de les promocions nacionals i locals.

Completa i analitza els informes del restaurant i formula plans d'acció correctius.

Vetlla pel compliment de la normativa laboral, en especial en matèria de prevenció de riscos laborals.

Entrena els encarregats.

Ajuda en les revisions del desenvolupament de les feines dels encarregats.

Executa activitats assignades per augmentar les vendes.

Ajuda en el control de tots els articles de la línia.

Assisteix a l'entrenament del torn.

Contracta personal i manté la seva motivació.

Proposa els horaris dels encarregats.

Assegura la verificació dels dipòsits.

Tan mateix, pot fer tasques inicialment encomanades a personal de categories inferiors.

k) ADJUNT-ADJUNTA A GERÈNCIA.

Es el responsable de controlar el correcte desenvolupament de les tasques anteriors i a més:

Executa el pla de retenció del restaurant (P. Eix. el calendari d'activitats, les sessions de comunicació...).

Executa els programes de contractació dels empleats un per un.

Dirigeix programes per a la conservació d'energia i recursos.

Dirigeix tota la maquinaria del restaurant i el programa de manteniment planificat.

Condueix les reunions d'equips d'encarregats en el cas que el seu càrrec superior del restaurant estigués absent.

Organitza les activitats mensuals del restaurant per assolir els objectius del restaurant.

Assisteix el gerent del restaurant amb l'horari mensual de gerència.

Ajuda en l'entrenament dels encarregats.

Dilluns, 26 de juny de 2017

Ajuda en les revisions del desenvolupament de les feines dels encarregats i mànager.

Dona la seva opinió de les revisions del desenvolupament de les feines dels mànager.

Amb l'ajuda del gerent del restaurant, ajusta les PyG mensuals i determina les oportunitats de millora de resultats.

Realitza els inventaris mensuals i els informes estadístics de variació.

Condueix les reunions d'equip, les enquestes d'opinió dels empleats i les sessions de comunicació.

Supervisa promocions del mercat i les comunicacions dins del restaurant de les promocions nacionals.

Estableix els paràmetres del programa d'incentius del personal d'equip.

Assisteix a l'entrenament del mànager.

Ajuda a pressupostar i controlar els articles assignats de la línia de pèrdues i guanys.

Planifica el programa de formació anual del personal d'equip.

Tan mateix, pot fer tasques inicialment encomanades a personal de categories inferiors.

Grup 1.

I) GERENT-GERENTA.

Es el responsable de controlar el correcte desenvolupament de les tasques anteriors i a més:

Avalua els resultats dels objectius a curt i mig termini del restaurant.

Prepara i condueix les revisions del desenvolupament de les feines dels encarregats.

Ajuda en les revisions del desenvolupament de les feines dels encarregats, segon i adjunt a gerència.

Planifica les activitats assignades per augmentar les vendes.

Projecta la previsió de pèrdues i guanys inicial del mes.

Es el responsable de tots els articles designats de la línia (PyG).

Assisteix a l'entrenament del adjunt a gerència.

Assegura el nivell general de satisfacció del client.

Millora la qualitat, el servei i la neteja, les vendes i els resultats del restaurant.

Manté els articles controlables de la línia de PyG dins del pressupost i ajusta la PyG Mensual.

Assegura el compliment de les lleis laborals d'aplicació, en especial en matèria de prevenció de riscos laborals, igualtat d'oportunitat en el treball, assetjament sexual i procediment de seguretat de tots els empleats.

Supervisa l'entrenament, les avaluacions del desenvolupament de les feines, es revisions de salaris i les motivacions de tots els empleats del restaurant.

Supervisa l'aplicació de procediments i productes nous en el restaurant.

Dirigeix l'inventari de l'actiu fix.

Administra els procediments de beneficis per empleats i les nòmines de pagament en el restaurant, incloent-hi el fet d'informar les oficines.

Dilluns, 26 de juny de 2017

Defineix l'àrea de comerç, els competidors importants i els generadors de tràfic, i l'ús d'informació per augmentar al màxim les vendes.

Assegura que se segueixin tots els procediments en totes les reclamacions d'assegurança i que es realitzin a temps.

Supervisa els programes de contractació anual.

Planifica les previsions de vendes anuals amb base diària.

Crea els objectius a curt, mig i llarg termini del restaurant i els plans d'acció per a qualitat, servei i neteja, vendes, guanys i desenvolupament de persones.

Planifica vacances anuals de l'equip de gerència.

Estableix els paràmetres del programa d'incentius de l'equip de gerència.

Planifica el programa de formació anual de l'equip de gerència.

Tan mateix, pot fer tasques inicialment encomanades a personal de categories inferiors.

m) SUPERVISOR-SUPERVISORA.

Es el responsable de controlar el correcte desenvolupament de les tasques anteriors i a més:

Supervisa la feina dels gerents.

Coordina les actuacions dels diferents restaurants per tal d'assolir els objectius marcats per la Direcció de l'empresa.

Audita totes les operacions dels restaurants.

Vetlla perquè els nivells de qualitat, servei i neteja dels restaurants siguin correctes en tot moment.

S'encarrega de totes aquelles tasques de supervisió i control que li encomani la Direcció de l'empresa.

Tan mateix, pot fer tasques inicialment encomanades a personal de categories inferiors.

Article 17. Mobilitat funcional.

Per facilitar la formació i la promoció del personal mitjançant un millor coneixement de l'activitat de l'empresa s'ha de procurar que la rotació del personal del restaurant, fonamentalment del personal d'equip i de l'aprenent de personal d'equip, es faci entre tots els llocs.

Article 18. Mobilitat geogràfica.

Sense perjudici dels drets salarials i professionals que s'han de respectar en tot cas, l'empresa pot destinar el seu personal a un altre centre de treball de l'empresa.

Els canvis de destí no poden donar lloc a cap tipus de compensació o indemnització.

Article 19. Ascensos.

Els ascensos i les promocions constitueixen potestat organitzadora i de direcció de l'empresari.

Per cobrir els llocs necessaris per al funcionament normal de l'empresa, aquesta pot contractar personal extern, sense que estigui obligada a garantir-ne la cobertura mitjançant promoció interna.

Article 20. Roba de feina.

La empresa proporcionarà un uniforme complet en el moment de l'inici de la relació laboral, que es compondrà de pantalons, camisa, corbata o llaça, cinturó i gorra (o la composició que es determini en cada moment).

Dilluns, 26 de juny de 2017

Aquest uniforme quedarà en dipòsit del treballador, amb la obligació de conservar-lo en bon estat, fer-lo servir únicament durant la jornada laboral, i retornar-lo complet a la empresa en el moment de la finalització de la relació laboral. En el supòsit de no fer-ho, el valor de cada peça de roba que manqui, serà descomptat de la liquidació o exigit per altres vies.

Respecte al calçat, per raons de seguretat e higiene, ha de ser amb sola antilliscant i de color fosc.

L'ús de l'uniforme complet és obligatori durant la jornada de treball.

CAPÍTOL 4. Règim econòmic.

Article 21. Retribucions.

Les retribucions que es pacten per a tots els empleats adscrits a aquest Conveni consisteix en els conceptes que s'estableixen a continuació i en les quantitats que es detallen a l'annex 1 d'aquest Conveni.

Les parts signants d'aquest conveni han acordat que els treballadors tindran dret a un augment de sou anual d'un 0,5% del salari base que figura al Annex. 1 d'aquest Conveni.

L'augment anual tindrà efectes a partir del dia 1 de cada any, mentre duri la vigència d'aquest conveni.

Article 22. Conceptes salarials.

22.1. Salari base.

Es el que figura a l'annex 1 i per a cadascuna de les funcions que s'hi especifiquen dins de cada grup professional.

22.2. Complementos personals per funció.

Complement per a entrenadors i hostesses. Serà pagat a aquells membres del personal d'equip que siguin nomenats entrenadors o hostesses i durant les hores en què realitzin aquestes funcions únicament. La seva quantia serà de 0,40 EUR per hora de treball efectiu. Quan l'empresa comuniqui al treballador que deixi de fer les funcions d'entrenador o hostessa, es deixarà de percebre aquest complement.

22.3. Complement de nocturnitat.

El salari base s'ha establert atesa la possibilitat que els treballadors hagin de prestar serveis entre les 22 y les 24 hores de la nit.

Les hores compreses entre les 0 i les 8 hores tenen, a més de la retribució normal, una retribució específica per Plus de nocturnitat, que consisteix en el 25% d'increment del preu establert per hora per al salari base.

Es fa constar que es considera que el personal del Grup 1 i 2 (article 17) fa feina nocturna per la seva mateixa naturalesa.

Així mateix, és nocturn per naturalesa el treball del personal que s'ha contractat precisament per fer la seva feina en horari comprès entre les 0 i les 8 hores.

A aquest efecte, en els seus contractes de treball s'ha de fer constar de manera explícita l'horari coincident amb aquesta jornada. En aquests casos no es té dret a percebre el complement de nocturnitat.

Article 23. Conceptes de venciment periòdic superior a un mes.

Tot el personal té dret a percebre dues gratificacions extraordinàries per import d'una mensualitat dels conceptes de salari base i antiguitat, si escau. Aquestes pagues seran prorratejades mensualment.

El personal contractat a temps parcial també percep les pagues extraordinàries prorratejades, que s'inclouen com un concepte salarial més dins del salari/hora total.

Dilluns, 26 de juny de 2017

Article 24. Forma de pagament.

El pagament de les retribucions es fa mitjançant una transferència bancària dins dels vuit dies feiners següents a la fi del mes de que es tracti, per la qual cosa l'empresa indicarà l'entitat a la qual tots el seus empleats han d'obrir un compte corrent.

Serà imprescindible que el treballador comuniqui les seves dades bancàries a la empresa a la signatura del contracte.

CAPÍTOL 5. Condicions socials.

Article 25. Representació dels treballadors.

En el supòsit de que es doni una reducció de plantilla sostinguda i amb una duració mínima de 3 mesos, que afecti al número de representants dels treballadors, sent el nombre de representants corresponents a la nova situació de l'empresa inferior al existent, operarà el procediment d'adequació dels representants dels treballadors a la nova plantilla de l'empresa, seguint els següents criteris:

1. La empresa haurà d'entregar un informe actualitzat de la plantilla dels mesos afectats, als efectes de determinar si procedeix l'inici del procediment d'adequació.
2. La adequació de número de representants operarà de forma automàtica, sense que els treballadors o representats dels mateixos hagin de promoure aquest procediment.
3. Un cop verificada la reducció sostinguda de la plantilla, l'empresa haurà d'elaborar un nou cens electoral i entregar copia als representants dels treballadors, per determinar el número de representants que corresponguin.
4. Els representants existents podran arribar a un acord per decidir qui continua al seu càrrec i qui no. En cas de que no s'arribi a cap acord es tindran en consideració els següents principis:
 - 4.1. Es mantindran al càrrec de representants dels treballadors seguint l'ordre de més a menys votats a les eleccions.
 - 4.2. En cas que, un cop revisat l'ordre establert al punt 2, hi hagués un empat entre varis representants, es mantindrà al càrrec qui tingui més antiguitat a l'empresa.

Article 26. Incapacitat laboral temporal.

En cas, d'incapacitat laboral temporal, el treballador està obligat a justificar per escrit, mitjançant l'informe o document mèdic oficial, la seva absència a la feina. Igualment, el treballador estarà obligat a aportar el justificant d'assistència mèdica, amb indicació d'hora d'entrada i de sortida del centre mèdic, encara que no hagi donat lloc a baixa, si s'ha absentat per aquest motiu. Cas de no aportar aquests documents es consideraran absències injustificades.

De conformitat amb l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors, es pot verificar l'estat de la malaltia o accident mitjançant un reconeixement a càrrec de personal mèdic designat per l'empresa.

Article 27. Prestació directe del servei de menjador.

El treballador a jornada diària igual o superior a 4 hores, però sense arribar a 6 hores, tindrà dret, en el centre de treball i fora de la seva jornada laboral, a un menjar a càrrec de l'empresa, que consistirà en un menú mitja propi del restaurant. El treballador a jornada diària continuada igual o superior a 6 hores podrà fer dit menjar dins del descans previst a l'article 28. Aquest àpats s'hauran de fer en l'espai habilitat pels empleats.

CAPÍTOL 6. Jornada.

Article 28. Definició de la jornada.

S'entén per jornada el temps de treball efectiu que inverteix el treballador durant la seva permanència al local de treball, o a fora del local, fent activitats que li ha encomanat l'empresa.

Durant la vigència del present Conveni, la jornada màxima serà de 1.808 hores de treball efectiu a l'any, podent l'empresa establir la distribució irregular de la jornada a llarg de l'any, que podrà superar les 9 hores diàries i arribar al 25% de dita jornada màxima anual, però respectant, en tot cas, els períodes de descans mínims entre jornades. El

Dilluns, 26 de juny de 2017

treballador haurà de conèixer amb un preavís mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant de la distribució irregular de la jornada.

Sempre que la jornada diària continuada excedeixi de 6 hores, el treballador tindrà dret a un descans de quinze minuts. El temps corresponent als descansos en el decurs de la jornada no es considera temps de feina efectiva.

El gaudir dels descansos l'estableix, en cada cas, la gerència del restaurant en funció de les necessitats del servei.

Article 29. Classes de jornada.

Els diversos tipus de jornada que es poden fer són els següents:

- Jornada diària: no excedeix normalment les vuit hores diàries en jornada ordinària, excepte en allò previst a l'article anterior per la distribució irregular de la jornada.

- Jornada setmanal: és de 40 hores per al personal a temps complet, en còmput anual, excepte en allò previst a l'article anterior per la distribució irregular de la jornada.

La del personal contractat a temps parcial s'indica en el seu contracte de treball.

- Jornada anual: 1808 hores de treball efectiu.

Els casos de treball a jornada partida s'estableixen respectant el criteri segons el qual i el descans entre torn i torn tindrà una durada mínima d'una hora.

El preu hora s'abonarà tant per hora efectiva de treball, com per hora festiva (vacances, festius, etc.).

Article 30. Inici i final de jornada.

La jornada comença en el moment en què es faci presentació efectiva de l'empleat al lloc de treball i finalitza en el moment en que aquest l'abandoni al terme de la seva jornada. A aquest efecte, els empleats han de fixar tant en entrar com en sortir de feina, amb l'uniforme posat.

Quan es produeixin 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 pot 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 suposin la realització d'hores extraordinàries i sense que aquesta situació suposi una consolidació de drets per al treballador, tornant automàticament a la seva naturalesa primitiva de contracte a temps parcial una vegada desaparegui la estacionalitat o acumulació de tasques.

Aquesta modificació s'ha de fer per escrit, signada per ambdues parts i es comunicarà als organismes pertinents a efectes de cotització.

Article 31. Absències i absentisme.

En els casos d'absència per malaltia o per qualsevol altre motiu justificat, s'ha d'avisar immediatament l'encarregat per telèfon o per qualsevol altre mitjà.

Article 32. Calendari laboral i horari.

Per l'especial activitat de l'empresa, el calendari anual es distribuirà per períodes setmanals, que podran ser modificats sense que això suposi modificació substancial de les condicions, sinó simple adaptació a les circumstàncies de funcionament i organització de l'empresa.

S'estableix un quadre horari de caràcter setmanal, que és conseqüència de la distribució irregular de les diferents jornades de treball segons els termes que preveu l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors i article 28 d'aquest Conveni. La confecció d'aquest quadre ha de seguir el procediment següent: El quadre horari el farà amb caràcter setmanal la Direcció de l'empresa, i ha de quedar exposat al tauler d'anuncis del quadre dels empleats amb cinc dies de temps com a mínim abans de l'inici de cada setmana natural.

Dilluns, 26 de juny de 2017

Article 33. Hores extraordinàries.

Es consideren com a tal les hores que excedeixen de la jornada establerta en aquest conveni, i es compensaran mitjançant temps equivalent de descans retribuït.

Les hores extraordinàries només seran obligatòries quan existeixi la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

Article 34. Descans setmanal.

Tots els empleats tenen dret a gaudir d'un dia i mig setmanal de descans ininterromput. El descans podrà ser de dos dies si es pacta individualment per escrit.

Article 35. Vacances.

La durada total de les vacances és de 30 dies naturals, que es poden gaudir de forma fraccionada. S'estableix que la temporada alta de l'activitat es correspon amb els períodes següents:

- a) Setmana Santa (de Diumenge de Rams a Dilluns de Pasqua).
- b) Estiu (de l'1 de juny al 30 de setembre).
- c) Nadal (del 1 de desembre al 15 de gener).

Les vacances s'han de fer sempre en el decurs de l'any al qual corresponguin, i no coincidint amb la temporada alta de l'activitat. Els dies de vacances que no s'hagin fet no es poden retribuir ni compensar en metàl·lic, per la qual cosa, si no es fan en les dates indicades, en aquell cas es produeix per a l'empleat la caducitat del seu dret a excepció dels supòsits establerts legalment.

No obstant això, al personal que se li extingeixi el contracte se li abonaran les vacances no gaudides en el moment de l'extinció.

CAPÍTOL 7. Règim Disciplinari.

Article 36. Principis Generals.

Excepte en el supòsit de la amonestació verbal, el procediment de l'acció disciplinària es realitzarà sempre per escrit i adequant-se a la naturalesa de la falta en el seu cas, els representants legals dels treballadors, tindran coneixement escrit de les sancions per faltes molt greus.

Tota falta comesa per un treballador es qualificarà atenent la seva importància, transcendència o intencionalitat en lleu, greu o molt greu.

Article 37. Faltes Lleus.

1. La no presentació a l'empresa en el termini de tres dies del part de baixa, o en el termini de 24 hores en el cas del part d'alta, per incapacitat temporal, així com qualsevol dels seus parts de confirmació; sense perjudici de l'obligació de comunicació a l'empresa en el mateix dia en què es produeixin aquests fets.
2. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en la incorporació al treball, inferior a trenta minuts, durant el període d'un mes, sempre que d'aquests retards no se'n derivin greus perjudicis per a la feina o obligacions que l'empresa tingui encomanada al treballador. En aquests cas es qualificarà com a falta greu.
3. Abandonament del lloc de treball, encara que sigui per un breu espai de temps, o acabar anticipadament la jornada, sense causa justificada, per temps inferior a 30 minuts, sense justificació ni autorització.
4. Faltar un dia a la feina sense la deguda autorització o causa justificada, sempre que d'aquesta absència no se'n derivin greus perjudicis en la prestació del servei.
5. Negligència, no tenir cura o retardar-se en l'execució de la feina encomanada o en la conservació del material, que no produeixi pertorbació o un mal important.

Dilluns, 26 de juny de 2017

6. Discutir amb els companys de feina en les dependències de l'empresa, si no és davant dels clients, en que serà greu.
7. No comunicar els canvis de domicili en el moment en què aquests es produeixin.
8. Retirar, fer malbé o fer servir amb altres fins els avisos o els informes del taulell d'anuncis del personal.
9. Petits descuits en la conservació del gènere o dels materials.
10. Les de descuit, error o demora en l'execució de qualsevol treball mentre no produeixi pertorbació important en el servei encomanat, cas en que serà qualificada com a falta greu.
11. No comunicar a l'empresa amb la major celeritat possible el fet o motiu de l'absència a la feina quan obeeixi a raons d'incapacitat temporal o un altre motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat, sense perjudici de presentar en temps oportú els justificants d'aquesta absència.

Article 38. Faltes Greus.

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en la incorporació de la feina, comeses en el període d'un mes. O bé una única falta de puntualitat de la que se'n derivin greus perjudicis o trastorns per a la feina, considerant-se com a tal la que provoqui retard en l'inici d'un servei públic.
2. Faltar dos dies a la feina durant el període d'un mes sense autorització o causa justificada, sempre que d'aquestes absències no se'n derivin greus perjudicis en la prestació del servei.
3. Falta d'higiene personal i imatge o netedat en el vestit de feina.
4. Simular la presència d'un altre empleat "fitxant" o signant per ell.
5. La disminució voluntària en el rendiment normal del treball, per poc temps, acreditada en les revisions de rendiment. En cas de reiteració d'aquesta falta, o efectuada de forma continuada es considerarà com a falta molt greu.
6. Simular malaltia o accident o no comunicar immediatament a l'encarregat qualsevol procés febril o malaltia contagiosa.
7. No tenir cura en el maneig i conservació de les instal·lacions i articles de l'establiment.
8. L'abandonament del treball o acabar anticipadament la jornada, sense causa justificada, per temps igual o superior a 30 minuts, entre una i tres ocasions en 30 dies.
9. 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.
10. Consumir aliments o fer servir per a us propi estris i articles de l'establiment sense autorització.
11. Fumar durant la jornada de treball o a les zones no permeses.
12. Discutir amb els companys de feina en públic i amb transcendència respecte els clients de l'establiment.
13. No comunicar amb puntualitat els canvis familiars que es produeixen, que afectin a la Seguretat Social o impostos, o no cursar en el temps oportú la baixa laboral que procedeixi.
14. L'incompliment de les instruccions de l'empresa, incloent les relatives a la prevenció de riscos laborals segons la formació i informació rebudes. Si aquest incompliment fos reiterat, impliqués pèrdua evident pel treball o d'aquest se'n derivés perjudici per a l'empresa o altres treballadors, podria ser qualificada com a falta molt greu.
15. La reincidència en tres faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, si hi hagués amonestació prèvia.
16. No atendre al públic amb la correcció, cortesia i diligència degudes, sempre que d'aquesta no se'n derivi un perjudici per a l'empresa o treballadors, en el qual es qualificarà de molt greu.

Dilluns, 26 de juny de 2017

17. 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 hi hagi hagut advertència o sanció. El treballador que estant sota els efectes abans esmentats 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 a molt greu.

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

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

Article 39. Faltes molt Greus.

1. Tres o més faltes d'assistència a la feina sense justificar en el període d'un mes, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos o vint durant un any.

2. El frau, la deslleialtat, o abús de confiança en les feines i gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys, encarregats, caps de departament i clients.

3. El robatori, furt, malversació o qualsevol altre acte delictiu.

4. Sostreure o permetre la sostracció de diners de les caixes registradores i d'altres fonts de l'empresa. No cobrar o no registrar voluntàriament qualsevol venda registrada.

5. Falsificar qualsevol nota de registre, bonus de menjar i qualsevol altre document de l'empresa o procedir al seu lliurament a tercers, sense la deguda i expressa autorització.

6. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en els aliments, materials, estris, ferramentes, aparells, instal·lacions, mobiliari, edificis, documents, o qualsevol altre bé o objecte de l'empresa.

7. Exercir qualsevol altre activitat incompatible, fora o dintre de l'establiment, o dedicar-se, promoure, o permetre tot tipus d'activitat, tràfic o venda aliens als fins i objecte de l'empresa, dins del centre de treball.

8. Consumir o traficar amb documents, begudes alcohòliques o drogues dintre de l'establiment, o consumir-les fora d'aquest, de forma habitual, de manera que afecti en el rendiment del treball i en la imatge de l'empresa.

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

10. Maltractar de paraula o de fet als companys, personal del que rep ordres, o personal a les seves ordres i clients, o utilitzar de forma repetida paraules grolleres o renecs o d'altres que puguin significar un menyspreu o discriminació envers aquells, per raó de sexe, raça o religió.

11. Descobrir secrets, informes o dades privades de l'empresa, dels seus sistemes, processos i articles.

12. La falsedat de les dades declarades a la sol·licitud d'ocupació o en qualsevol altre document lliurat a l'empresa.

13. Provocar o originar freqüents renyines i baralles amb els altres treballadors o treballadores.

14. La simulació de malaltia o accident al·legada pel treballador o treballadora per no assistir a la feina; així com, en la situació d'incapacitat temporal, quan es realitzin treballs de qualsevol tipus per compte propi o aliena, 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.

15. Assetjament sexual i moral degudament comprovat mitjançant instrucció de la corresponent informació per part del Departament de Recursos Humans, existeixi o no reclamació prèvia de la persona ofesa.

16. La reincidència en faltes greus, en un període de sis mesos, encara que sigui de diferent naturalesa que hagi estat sancionada reglamentàriament.

17. Insubordinació i desobediència a les ordres rebudes.

Dilluns, 26 de juny de 2017

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

Article 40. Clàusula General.

A més de la graduació de les faltes enumerades, sense caràcter limitatiu en els articles anteriors, tindran dita consideració, totes aquelles conductes i actuacions contràries a les responsabilitats bàsiques i la resta de les obligacions contingudes en el present Conveni o recollides en el vigent ordenament Legal. La seva valoració i sanció es realitzarà d'acord amb aquestes disposicions i amb la importància i conseqüència que del propi fet es derivin.

Article 41. Sancions.

Tota acció o omissió que suposi alguna de les faltes assenyalades en els articles anteriors serà mereixedora d'una sanció que imposarà l'empresa d'acord amb els límits següents:

1. Per faltes lleus:

- a. Amonestació verbal.
- b. Amonestació escrita.
- c. Suspensió de feina i sou fins a dos dies.

2. Per faltes greus:

- a. Suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.

3. Per faltes molt greus:

- a. Suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies.
- b. Acomiadament amb pèrdua de tots els drets en l'empresa.

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

Article 42. Notificació.

La sanció, que serà valorada i aplicada lliurement per l'empresa, tenint en compte la personalitat de l'autor i les conseqüències de l'acte, serà notificada per escrit al treballador, qui haurà de signar el duplicat que, en cas de negativa, serà conformat per dos testimonis. Tota sanció quedarà anotada a l'expedient personal del treballador.

Article 43. Responsabilitat Civil i Penal.

La imposició de qualsevol sanció disciplinària laboral s'entendrà sense perjudici de les accions civils i penals que en cada cas puguin ser exercitades contra el culpable, davant l'autoritat judicial corresponent.

Article 44. Prescripció de les Faltes.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies comptats 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.

Article 45. Clàusula de prevenció de l'assetjament moral o sexual dels treballadors (canal de denúncies).

L'assetjament laboral atempta directament contra la dignitat de la persona. Per això, la Companyia ha de manifestar que no tolerarà que es portin a terme conductes d'aquest ordre en l'àmbit de la Companyia. Amb aquesta finalitat, es compromet a crear, mantenir i protegir amb totes les mesures al seu abast un entorn laboral lliure de tot assetjament, on es respectin la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en l'àmbit de la companyia.

Dilluns, 26 de juny de 2017

Prenent com a base aquest principi i en aplicació del mandat establert en l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, és oportú que la Companyia reguli expressament la problemàtica de l'assetjament sexual, moral (mobbing) i altres tipus d'assetjament en l'àmbit de les relacions laborals. D'aquesta manera, es dóna una nova dimensió a la vinculació existent entre drets fonamentals i contracte de treball, ja que aquest comportament pot afectar drets tan bàsics com el de no discriminació (art. 14 de la Constitució Espanyola) o el de la intimitat (art. 18.1 de la mateixa norma), ambdós en clara connexió amb el respecte a la dignitat i a la integritat de la persona (art. 4.2 c, d i e de l'Estatut dels treballadors).

La Companyia és responsable d'ajudar a garantir un entorn laboral en el qual resulti inacceptable i indesitjable l'assetjament sexual i moral. En concret, la Direcció de la Companyia té l'obligació de posar tots els mitjans al seu abast per tal que no es produeixi l'assetjament sexual o moral en les unitats organitzatives que estiguin sota la seva responsabilitat.

Per aquest motiu i, amb independència de les accions legals que puguin interposar-se en relació amb aquesta conducta davant qualsevol instància administrativa o judicial, el treballador podrà denunciar els fets a la Companyia, podent iniciar una investigació d'ofici en funció de la font, la naturalesa i la seriositat de la denúncia i els indicis existents. En aquest cas, es sol·licitarà a la persona denunciant que signi el resum de la denúncia realitzada, deixant constància escrita de la seva negativa a fer-ho, si és el cas.

El procediment d'actuació es regirà pels següents principis, que hauran d'ésser observats en tot moment.

- Garantia de confidencialitat i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones implicades, garantint en tot cas la preservació de la identitat i circumstàncies personals de qui denunciï.
- Prioritat i tramitació urgent.
- Investigació exhaustiva dels fets i, si és necessari, dirigida per professionals especialitzats.
- Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones que es provi que han dut a terme una conducta d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, així com en relació amb qui formuli imputació o denúncia falsa, mitjançant mala fe.

ANNEX. TAULA SALARIAL VIGENT DES DE 01.01.2016 FINS AL 31.12.2016.

			2016
GRUP PROFESSIONAL 1			
Temps complert			
Supervisor-Supervisora	Salari Brut		27.683,61
	P. Extra		4.613,93
	Salari Brut + P. Extra		32.297,54
Gerent-Gerenta	Salari Brut		25.914,00
	P. Extra		4.319,00
	Salari Brut + P. Extra		30.233,00
GRUP PROFESSIONAL 2			
Temps complert			
Adjunt-Adjunta gerència	Salari Brut		21.534,04
	P. Extra		3.589,01
	Salari Brut + P. Extra		25.123,05
Manager	Salari Brut		17.943,50
	P. Extra		2.990,58
	Salari Brut + P. Extra		20.934,08
Encarregat-Encarregada	Salari Brut		15.383,32
	P. Extra		2.563,89
	Salari Brut + P. Extra		17.947,21
Ajudant encarregat-encarregada	Salari Brut		13.638,29
	P. Extra		2.273,05
	Salari Brut + P. Extra		15.911,34
Temps parcial			
Encarregat- Encarregada	Salari Base/hora		8,51
	Prorrata pagues extres/hora		1,42

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 26 de juny de 2017

		2016
Ajudant encarregat-encarregada	Total Salari base/hora	9,93
	Salari Base/hora	7,54
	Prorrata pagues extres/hora	1,26
	Total Salari base/hora	8,80
GRUP PROFESSIONAL 3		
Temps complert		
Personal de Manteniment	Salari Brut	14.206,61
	P. Extra	2.367,77
	Salari Brut + P. Extra	16.574,38
Hoste-Hostessa	Salari Brut	9.618,56
	P. Extra	1.609,12
	Salari Brut + P. Extra	11.227,68
Entrenador-Entrenadora	Salari Brut	9.618,56
	P. Extra	1.609,12
	Salari Brut + P. Extra	11.227,68
Secretari-Secretària	Salari Brut	8.895,36
	P. Extra	1.500,64
	Salari Brut + P. Extra	10.396,00
Personal Equip	Salari Brut	8.895,36
	P. Extra	1.500,64
	Salari Brut + P. Extra	10.396,00
Personal Equip d'entrega a domicili	Salari Brut	8.895,36
	P. Extra	1.500,64
	Salari Brut + P. Extra	10.396,00
Aprentent de P.E. 18 o més anys	Salari Brut	8.244,48
	P. Extra	1.392,16
	Salari Brut + P. Extra	9.636,64
Aprentent de P.E. 16-17 anys	Salari Brut	8.244,48
	P. Extra	1.392,16
	Salari Brut + P. Extra	9.636,64
Temps parcial		
Hoste-Hostessa	Salari Base/hora	5,32
	Prorrata pagues extres/hora	0,89
	Total Salari base/hora	6,21
	Plus Hora noct.	1,54
	Salari Base/hora	5,32
Entrenador-Entrenadora	Prorrata pagues extres/hora	0,89
	Total Salari base/hora	6,21
	Plus Hora noct.	1,54
	Salari Base/hora	4,92
	Prorrata pagues extres/hora	0,83
Personal Equip	Total Salari base/hora	5,75
	Plus Hora noct.	1,44
	Salari Base/hora	4,92
	Prorrata pagues extres/hora	0,83
	Total Salari base/hora	5,75
Personal Equip d'entrega a domicili	Plus Hora noct.	1,44
	Salari Base/hora	4,92
	Prorrata pagues extres/hora	0,83
	Total Salari base/hora	5,75
	Plus Hora noct.	1,44
Aprentent de P.E. 18 o més anys	Salari Base/hora	4,56
	Prorrata pagues extres/hora	0,77
	Total Salari base/hora	5,33
	Plus Hora noct.	1,33
	Salari Base/hora	4,56
Aprentent de P.E. 16-17 anys	Prorrata pagues extres/hora	0,77
	Total Salari base/hora	5,33
	Plus Hora noct.	1,33
	Salari Base/hora	4,56
	Total Salari base/hora	5,33

Barcelona, 30 de març de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062017000219