



RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa Mojo Ronda, SLU, para su centro de trabajo sito en Cáceres. (2018060204)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Mojo Ronda, SLU (código de convenio 10100182012014), para su centro de trabajo sito en Cáceres, que fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 2017, de una parte, por el representante de la empresa, y de otra, por el delegado de personal del centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 16 de enero de 2018.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

CONVENIO HOSTELERÍA MOJO RONDA, SLU

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES***Artículo 1. Ámbito de aplicación del convenio.***

El presente Convenio afecta y obliga a la Empresa "Mojo Ronda, SLU", y a todos los empleados que presten sus servicios para la misma en su establecimiento de restauración, sito en avda. Los Alcones, s/n, de Cáceres, durante el período de vigencia de este convenio, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no están expresamente excluidos por el apartado 3.º del artículo 1.º del Estatuto de los trabajadores.

Queda expresamente excluido del ámbito del presente Convenio colectivo todas las relaciones laborales especiales previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El texto normativo del presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2018, hasta el 31 de diciembre de 2021, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Cáceres.

El presente convenio se prorrogará por años naturales al llegar a su vencimiento, salvo que fuera denunciado expresamente por cualquiera de las partes firmantes del mismo. Dicha denuncia será necesariamente efectuada por escrito, con dos meses de antelación al menos, a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas y se dirigirá al resto de firmantes y a la autoridad laboral.

Denunciado el convenio colectivo, y hasta no entre en vigor uno nuevo, permanecerá vigente el presente tanto en sus cláusulas obligacionales como en las normativas.

Artículo 3. Unidad orgánica.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos quedará vigente el resto del texto convencional.

Artículo 4. Prelación de normas.

En lo no previsto expresamente en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, el ALEH, y demás normas legales y/o reglamentarias que conformen la legislación laboral vigente en cada momento.

**Artículo 5. Compensación y absorción.**

Absolutamente todas las condiciones económicas establecidas en este convenio consideradas en su conjunto, y en cómputo anual desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase, naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc.

Artículo 6. Partes firmantes.

Son partes firmantes de este convenio, la empresa "Mojo Ronda, SLU", y el representante legal de todos los trabajadores de la empresa.

TÍTULO SEGUNDO
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 7. Jornada y horarios.

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

La jornada ordinaria se establece en cómputo anual. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y aquellas que lo son a tiempo completo será de 40 horas semanales de trabajo. La jornada mínima diaria será de 2 horas.

No obstante, se considerarán también como de trabajo efectivo los siguientes tiempos de descanso dentro de las jornadas diarias:

- Jornadas inferiores a 6 horas diarias: ningún descanso retribuido.
- Jornadas de 6 a 8 horas diarias: 15 minutos de descanso retribuido.

La asistencia a reuniones de trabajo y reuniones de empleados convocadas por la empresa, se entenderán como tiempo de trabajo efectivo, siendo retribuidas como horas ordinarias, por lo que la asistencia a las mismas es obligatoria, excepto en los supuestos legales de no haber transcurrido 12 horas desde el final de la jornada precedente o tratarse de hora extraordinaria, en cuyo caso seguirá el tratamiento de la misma.

La jornada partida sólo podrá tener dos períodos de trabajo durante la misma. Tanto cada periodo, como la jornada diaria tendrá una duración mínima de dos horas.

Se respetará en todo caso un descanso, mínimo entre jornadas de 12 horas.



El calendario vacacional anual se fijará en la empresa con un mínimo de dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

La gerencia del Restaurante elaborará unos cuadros horarios semanales de acuerdo con el siguiente procedimiento:

El cuadro horario semanal será elaborado por la gerencia del Restaurante, quedando expuesto en el tablón de anuncios de la empresa y a través del sistema informático de comunicación interna entre empresa y empleados que se disponga en ese momento, con una antelación mínima de 7 días antes del inicio de cada semana natural. El empleado podrá solicitar por escrito las modificaciones y cambios necesarios con un máximo de un cambio a la semana siempre y cuando no afecte al cómputo total de su jornada de trabajo mensual, siempre y cuando se respeten las limitaciones legales al respecto, tanto para el solicitante como para el resto de sus compañeros, en el horario definitivo.

Los cambios deberán ser aceptados por la gerencia del restaurante siempre que los mismos no perjudiquen el turno de trabajo.

El cuadro horario semanal se firmará por el representante del personal, como prueba de aceptación.

Además de los concretos horarios de trabajo, se indicarán también los días de descanso semanal correspondientes, que serán un mínimo de dos días de descanso consecutivos.

La empresa podrá establecer los sistemas de control de asistencia mecánicos o de otro tipo, que estime oportunos sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia, signifique por sí solo, horas efectivas de trabajo. La empresa conservará durante un periodo de 4 años los cuadros horarios semanales y los registros de asistencia de cada empleado.

Artículo 8. Horas complementarias.

a) Solamente se podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

c) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días. Para lo cual se considerará válido la inclusión de las mismas en el calendario fijado para la distribución semanal de la jornada.



- d) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.
- e) La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

1. Se considera hora extraordinaria todas aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en este convenio.
2. La iniciativa para realizar horas extraordinarias corresponderá a la empresa y será libremente aceptada por el trabajador, excepto las derivadas de fuerza mayor y las estructurales que serán de realización obligatoria por parte del empleado.
3. Las horas extraordinarias se abonarán por el 100 % del salario base, más plus convenio, más antigüedad, establecido en las tablas salariales de este convenio, más las partes proporcionales de pagas extraordinarias.
4. La determinación de la forma de compensación prevista en el apartado anterior se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, dándose conocimiento, previo a la aplicación de dicho acuerdo, a la representación legal de los trabajadores.
5. La realización de horas extraordinarias se reducirá al mínimo indispensable.
6. Se entregará mensualmente a la representación legal de los empleados una relación firmada y sellada por la empresa, en la que se detalle el nombre del empleado y el número de horas extras realizadas por cada uno de ellos. En el caso de no existir representación legal de los empleados, se entregará dicha relación a cada empleado afectado.

Artículo 10. Descanso Semanal.

Todos los empleados de "Mojo Ronda, SLU" tienen derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

Artículo 11. Licencias y permisos.

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



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

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador, sean consanguíneos o políticos.

Artículo 12. Permisos por maternidad.

- a) En caso de que el trabajador/a opte por acumular el permiso por lactancia regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores tendrá que preavisarlo a la Empresa con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio del descanso continuado. En caso contrario, se entenderá que opta por disfrutar de la hora de lactancia diaria, que igualmente tendrá que solicitar por escrito.
- b) Con la finalidad de facilitar la conciliación entre la vida familiar y la actividad laboral, las trabajadoras, finalizada la baja por maternidad de dieciséis semanas tendrán derecho a disfrutar a partir del día siguiente de la finalización de dicha baja de 17 días naturales de permiso en concepto de acumulación del permiso por lactancia, sustituyéndolo por jornadas completas.



Estos permisos constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 13. Conciliación.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho, a una reducción de su jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Igual derecho asistirá a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, en quien concurra discapacidad que le impida valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
2. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
3. La concreción horaria y determinación del período de disfrute de la reducción de jornada contemplada en los dos primeros apartados de este artículo corresponderá al trabajador, previa comunicación al empresario, dentro de su jornada habitual.

No obstante lo anterior, si un trabajador solicitara la concreción horaria coincidiendo en la misma franja elegida previamente por otro empleado por las causas establecidas en este artículo y, por necesidades organizativas y productivas, al quedar sobredimensionada la plantilla para atender las necesidades del servicio en dicha franja horaria o, a la inversa, produciéndose una disminución del número de trabajadores disponibles para hacer frente a las necesidades productivas y del servicio en los restantes turnos de trabajo, se adoptarán los siguientes criterios para la concesión:

- 1.º Tendrá preferencia para seguir manteniendo su concreción horaria el trabajador que la haya solicitado con anterioridad.
- 2.º El trabajador que solicite una concreción horaria coincidente en todo o en parte con la de otro/s trabajador/es que ya disfruta/n de reducción de jornada por las causas de este artículo, tras notificarle la empresa la imposibilidad de acceder a su petición por causas organizativas y/o productivas, deberá modificar su solicitud presentando una concreción alternativa en el mismo centro de trabajo.



- 3.º En caso de que no fuera posible la concreción alternativa en el mismo centro de trabajo, la empresa de conformidad con el trabajador afectado, podrá trasladarle a otro centro de trabajo en el que se le pudiera conceder la concreción horaria en la franja horaria inicialmente solicitada.
4. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo. 14 Vacaciones.

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

- Semana Santa (Domingo de Ramos a Lunes de Pascua, ambos inclusive).
- Campaña estival (1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive).
- Campaña Navidad-Reyes (15 de diciembre a 7 de enero, ambos inclusive).

No obstante lo anterior, ambas partes acuerdan que aquellos empleados que tengan una antigüedad no inferior a un año podrán disfrutar como mínimo de 14 días durante la temporada alta, siempre y cuando las necesidades de producción así lo permitan.

La duración total de las vacaciones será de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, iniciándose los períodos de descanso en que se concrete su disfrute en lunes y finalizando en domingo.

Queda total y absolutamente prohibida la remuneración ó compensación en metálico de los días de vacaciones no disfrutados. Esta norma no será aplicable al personal con contratos eventuales o de duración determinada, quienes disfrutarán de sus vacaciones al final del mismo, independientemente del año al que corresponda su inicio, o bien serán compensados en metálico a elección de la empresa.

Anualmente, durante el mes de diciembre, se confeccionará un calendario de vacaciones que será expuesto en el tablón de anuncios del personal.

A tal efecto se procederá como sigue: La gerencia del Restaurante señalará los períodos y la cantidad de trabajadores que el Restaurante pueda soportar en situación de vacaciones en cada período del año. Por su parte, los trabajadores propondrán a la gerencia, mediante la inclusión en el cuadrante establecido al efecto, los días a disfrutar en dichos períodos. Si coincidieran varias peticiones en un mismo período no siendo posible para el Restaurante su



concesión, se procederá por sorteo entre los trabajadores afectados realizado en presencia de los representantes legales y del Gerente del Restaurante.

Artículo 15. Días de fiestas anuales.

Los 14 días festivos de cada año natural, siempre que no se disfruten en sus fechas correspondientes, se compensarán mediante descanso en período distinto.

No cabe compensación de festivos en los casos en que su no disfrute por el trabajador se deba a la suspensión del contrato de trabajo con motivo de IT, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo o lactancia y suspensiones de empleo y sueldo.

Si no se hubieran disfrutado los 14 días festivos, o si se hubieran disfrutado solo alguno de los 14 días festivos, el número total de los días de descanso compensatorio equivaldrá al de los días no disfrutados.

Artículo 16. Excedencias.

1. El régimen jurídico de las excedencias será el establecido en la normativa legal, si bien se amplía, respecto de la excedencia voluntaria, en los términos que se recogen en los siguientes apartados.
2. El trabajador deberá solicitar la excedencia por escrito con una antelación no inferior de 30 días a la fecha de inicio de su disfrute.
3. Cuando el trabajador en situación de excedencia solicite el reingreso en la empresa, deberá comunicarlo a ésta por escrito original firmado de puño y letra, al menos, con un mes de antelación al de su vencimiento, quedando la empresa obligada a proporcionarle ocupación efectiva en su plaza y en la fecha solicitada, siempre y cuando no se haya amortizado ese puesto de trabajo y se encuentre vacante un puesto de igual o similar categoría.
4. En los casos en los que el trabajador en situación de excedencia voluntaria solicitase la reincorporación con posterioridad a la terminación del período de excedencia concedido, la empresa no estará obligada a reincorporarle.

Artículo 17. Cierre temporal.

En el caso de que se produzcan reformas en los establecimientos de la empresa, que hagan necesarios el cierre temporal al público, la empresa optará entre suspender los contratos de trabajo de los empleados, dar vacaciones o trasladar a los empleados a otros centros de trabajo, durante el tiempo que duren las obras o reformas.



TÍTULO TERCERO
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 18. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien aquélla delegue.
2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.
3. Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Clasificación profesional.

Las partes convienen en adoptar la clasificación por grupos profesionales recogida en el V Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH V).

a) Grupo profesional primero. Asistentes.

Este grupo estará compuesto por todos los empleados que realizan funciones de apoyo al negocio, en todas las diferentes áreas del restaurante, y sujetos a las órdenes directas de personal del grupo dos, esto es del grupo profesional de gerencia.

Dentro de este grupo encontramos un puesto de trabajo:

1. Asistente de Restauración Moderna.

Las siguientes funciones de estos niveles están definidas de manera orientativa pudiéndose dar otras aquí no recogidas, como es la descripción de puesto.

Funciones del Asistente:

Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa y de la conveniencia de realizar en equipo todas las labores necesarias para el normal desarrollo de aquélla, sus funciones serán todas las relacionadas con la preparación de los alimentos, el servicio a los clientes, la limpieza del restaurante, el movimiento de mercancías, y en general todas las necesarias para asegurar la actividad normal del restaurante, en los puestos de trabajo que en cada momento indiquen el personal de gerencia, los cuales procuraran una equilibrada rotación en dichos puestos con el objeto de proveer a la mejor formación personal y al dominio pleno de todas y cada una de las áreas, requisito indispensable para su promoción profesional dentro de la empresa.



Cumplir con la hospitalidad que marcan los estándares de la compañía, mostrando las siguientes actitudes: sonreír, saludar y despedir a los clientes, ayudarles y atenderles, así como cualquier otra actitud que muestre la hospitalidad en el restaurante. Además, deberá realizar las siguientes tareas: venta sugestiva, ambientación del salón, limpieza y ordenación de instalaciones, distribución de alimentos, revisar la zona de juegos y exteriores, servicio a mesa y cualquier otra tarea que se le indique con el fin de cumplir con los estándares de hospitalidad y, llevará a cabo cualquier otra función básica que se le encomiende.

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

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

b) Grupo profesional segundo: Técnicos especialistas.

Este grupo estará formado por todos los empleados que además de las responsabilidades de sus funciones, tendrán entre otras el control de un área o del turno, la dirección de los equipos profesionales del grupo primero, y las distintas responsabilidades que en cada puesto de trabajo se describen.

Dentro de este grupo podremos encontrar los siguientes puestos de trabajo:

1. Gerente de Restaurante.
2. Supervisor de Restauración Moderna.
3. Personal de Hospitalidad / Azafatas/os.

Funciones de Gerente de Restaurante:

Como máximo responsable del restaurante, deberá realizar de manera cualificada las funciones de dirección, organización y control del restaurante a su cargo. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo de todo el personal, responsabilizarse de los medios materiales con que cuenta el restaurante, controlar todos los productos y procesos, y lograr los adecuados estándares de calidad, servicio y limpieza que aseguren la satisfacción total de los clientes.

Será el responsable de que se ejecuten las actividades necesarias para aumentar las ventas de manera rentable, y del control de los costes de todos aquellos elementos que forman parte de su gestión.

La función de esta categoría están definidas de manera orientativa, pudiéndose dar otras aquí no recogidas, como es la descripción de puesto.



Funciones del Supervisor de Restauración Moderna:

Además de las funciones propias del Asistente, será responsable de la dirección de las operaciones del restaurante durante los diferentes turnos de trabajo que se le encomienden.

Las siguientes funciones de estos niveles están definidas de manera orientativa pudiéndose dar otras aquí no recogidas, como es la descripción de puesto.

Para ello deberá dirigir al personal a su cargo durante el turno, asegurándose de que se cumplen los estándares y procedimientos de la empresa en lo referente a calidad del producto, servicio al cliente, y limpieza del restaurante.

Durante su turno, será el responsable de los medios materiales del restaurante, tanto en lo referente al producto, como a la maquinaria e instalaciones.

Llevará los controles necesarios para el correcto desarrollo de su turno, velará especialmente por la hospitalidad y satisfacción total de los clientes, y en general realizará cualquier otra función que le encarguen sus superiores.

Funciones del personal de Hospitalidad / Azafatas/os:

Además de las funciones propias del Asistente, se ocupará de las labores que le sean encomendadas por el Gerente o el equipo de gerencia, así como en la descripción de puesto.

- Sin perjuicio de otras responsabilidades sus funciones consistirán en las relaciones públicas del restaurante, atenderá a todos los clientes con empatía y afabilidad.
- En la celebración de cumpleaños en el restaurante, prestará especial atención a la decoración de la mesa y a las demandas de los asistentes, sugiriendo ofertas especiales (si las hubiera).
- Ayudará a los clientes a usar los kioscos "easy order".
- Junto con las/os azafatas/os y bajo supervisión de las/los encargadas/os de turno, realizará el inventario de productos promocionales, juguetes del "Happy meal", cajitas y regalos de cumpleaños.
- Velará en todo momento por la buena imagen del restaurante de cara a cliente y terceros, procurando siempre el mayor confort y bienestar del cliente.
- Apoyará a las/os azafatas/os en las acciones de Marketing Local, en las actuaciones de Ronald McDonald y en los eventos en los que se repartan regalos promocionales fuera del restaurante.
- Será responsable del pedido y la custodia del material de promoción, y de la planificación, presupuesto, implementación y evaluación de las acciones de marketing local.

**Artículo 20. Movilidad funcional.**

1. Trabajos de grupo profesional superior: La empresa, en caso de necesidad y por el tiempo indispensable, podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de grupo profesional superior con el salario que corresponda a este grupo profesional. En tales supuestos serán de aplicación las siguientes reglas:

- a) Cuando un trabajador realizase funciones correspondientes a un grupo profesional superior por cuatro meses consecutivos durante un año o seis meses alternativos, dentro del período de dos años, se respetará el salario correspondiente al grupo profesional superior y a su término se le reintegrará en su antiguo puesto y grupo profesional, percibiendo a partir de ese momento el salario previsto para su grupo profesional.
- b) Si los mencionados plazos fueran superados en un mes, el trabajador, al reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, mantendrá el salario del grupo profesional superior.
- c) En caso de que la movilidad funcional tuviera su causa en la sustitución de un trabajador con reserva de puesto de trabajo, la empresa, antes de la finalización de los plazos previstos en el apartado a) podrá ofrecer al trabajador que sustituya a aquél en sus funciones la posibilidad de mantener voluntariamente la prestación de servicios del grupo profesional superior, con el salario del mismo, pero sin que se produzcan en ningún momento los efectos de consolidación salarial mencionados en el apartado b).

Si tras la finalización del período de reserva legal de puesto de trabajo, continuase la prestación de servicios de grupo profesional superior, se producirá la consolidación salarial citada en el apartado b). En el supuesto de que la empresa no efectuase el ofrecimiento referido, operará la consolidación salarial de producirse las circunstancias del apartado b) anterior.

2. Trabajos de grupo profesional inferior: Por necesidades perentorias y por el tiempo mínimo indispensable para su atención, la empresa podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de grupo profesional inferior, conservando el derecho a la retribución de origen y los derechos derivados de su grupo profesional.
3. Las situaciones de movilidad funcional que se produzcan en el ámbito de la empresa serán notificadas a la representación legal de los trabajadores.
4. La movilidad funcional efectuada en los términos regulados en el presente artículo se podrá llevar a cabo sin que ello constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 21. Uniforme.

- a) Personal de equipo: La empresa proporcionará al personal de jornada completa dos uniformes completos y al personal de jornada parcial dos uniformes en el momento del inicio de la relación laboral, compuestos de camisa, pantalón, y gorra, o el que se fije en



cada momento, 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.

- b) Personal de gerencia: Tendrá dos uniformes compuestos por camisa, pantalón o falda, chaqueta o jersey que en cada momento designe la empresa.

TÍTULO CUARTO RETRIBUCIONES

Artículo 22. Salario base.

Los salarios base mensuales para cada uno de los cuatro niveles relacionados en el anexo I, son los siguientes:

Nivel Año 2018 Nivel I: 881,78 euros. Nivel II: 862,08 euros. Nivel III: 844,83 euros. Nivel IV: 831,49 euros.

Artículo 23. Plus Salarial.

Todos los trabajadores recibirán un complemento salarial, denominado plus salarial, por un importe de 1.614,84 euros anuales distribuidos en doce pagas mensuales de 134,57 euros cada una.

Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extras de cuantía igual a una mensualidad de los Salarios Base, y Antigüedad.

Además todo el personal sujeto a éste convenio tendrá derecho a una paga de beneficios igual al 33 % del Salario Base de cada categoría profesional (sin pluses ni complementos).

Dichos importes se abonarán a todo el personal dentro del año natural de forma prorrateada durante las doce mensualidades.

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

Artículo 25. Antigüedad.

Se aplicarán los porcentajes señalados a continuación sobre los salarios base del artículo 23 de este convenio.

- Un 8 por ciento al cumplir seis años efectivos de servicio en la empresa.
- Un 16 por ciento al cumplir nueve años efectivos de servicio en la empresa.

**Artículo 26. Nocturnidad y Plus de Festivos.**

Nocturnidad:

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 00:00 de la noche y las 06:00 horas de la mañana, llevarán un recargo por nocturnidad del 30 % sobre el precio de la hora trabajada sin complementos ni pluses, siempre que no se de uno de los siguientes supuestos:

Esta retribución específica no será aplicable en los siguientes casos:

- Cuando los distintos conceptos salariales, establecidos en el presente Convenio, incrementados por la retribución específica por nocturnidad que en su caso correspondiera al trabajador, en su conjunto, fueran inferiores a la totalidad del salario abonado por la empresa, dentro del cual no se computarán a efectos de este cálculo, los conceptos salariales que puedan existir en cada empresa por puesto, cantidad o calidad de trabajo o especialización en el mismo.
- No quedan afectados por este artículo aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.
- Se hace constar expresamente que el personal de Gerencia de los Restaurantes tienen un trabajo nocturno por su propia naturaleza, y por tanto tal concepto está incluido dentro del salario global asignado en las Tablas del presente Convenio. El de los Encargados de jornada completa y la del personal de mantenimiento, si lo hubiera, sea en jornada completa o a tiempo parcial, pero que haya sido contratado para realizar su trabajo precisamente en horas nocturnas.

Plus de festivos:

Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el trabajador los trabaje, podrán compensarse de una de estas formas:

- a) Acumularlos a las vacaciones anuales ó
- b) excepcionalmente y de mutuo acuerdo, disfrutarlos como descanso continuado en período distinto, en ambos casos, incrementados con los descansos semanales que procedan.

Si no se hubieran disfrutado los 14 días festivos, el período de descanso de éstos, incrementando con los días libres semanales correspondientes, pero si hubieran disfrutado sólo alguno de los 14 días festivos, el número total de los días de descanso compensatorio equivaldrá al de los días no disfrutados, incrementados en la parte proporcional de los de descanso semanal que, en su caso, correspondan.

Excepcionalmente, y por mutuo acuerdo entre las partes, debido a circunstancias de la producción, debidamente justificadas por la empresa, o especiales circunstancias personales justificadas por el empleado, ambas partes podrán llegar al acuerdo, de remunerar indivi-



dualmente, con el 20 % sobre el precio de hora trabajada sin complementos ni pluses, a alguno o algunos de los empleados que hayan trabajado todos o alguno de los 14 días a los que se refiere el presente artículo

En el supuesto de no trabajarse en festivo, por cualquier causa, como vacaciones, descanso semanal, bajas laborales, permisos u otros motivos, no se devengará este plus.

El presente plus se refiere a los 14 festivos anuales, no computándose como festivos los domingos.

Artículo 27. Aumento salarial.

a) Año 2019: se acuerda un incremento porcentual del IPC correspondiente al año anterior por todos los conceptos de Convenio. Año 2020: se acuerda un incremento porcentual del IPC correspondiente al año anterior por todos los conceptos del convenio. Año 2021: se acuerda un incremento porcentual del IPC correspondiente al año anterior por todos los conceptos del convenio.

b) Conceptos no sujetos a incremento.

No será objeto de incremento y por lo tanto se aplicarán en las cuantías señaladas para los mismos en el articulado del presente convenio, a la póliza de seguro de accidentes.

TÍTULO QUINTO CONTRATACIÓN

Artículo 28. Empleo juvenil.

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

Igualmente la empresa promocionará a jóvenes estudiantes, mediante la contratación a tiempo parcial de éstos, con la mayor flexibilidad posible, para permitirles compaginar la jornada de trabajo con sus estudios, por lo que se intentará en todo momento que la jornada semanal tenga carácter rotativo y flexible, tanto en lo que se refiere a su duración, como a su horario, que siempre será visado por los representantes de los empleados, siendo la retribución de los empleados proporcional a sus horas de trabajo conforme a las tablas salariales de este convenio.

Artículo 29. Contratos de Formación y en Prácticas.

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



Una vez conseguido el reconocimiento oficial de los títulos de la empresa, los mismos serán igualmente reconocidos a efectos de los contratos en prácticas, una vez superado el periodo de formación.

Igual tratamiento tendrán los títulos expedidos por el sistema McDonald's en otros países, los cuales serán admitidos como propios por McDonald's Sistemas de España.

Artículo 30. Contratos eventuales a tiempo parcial y por circunstancias de la producción.

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

Si el en Convenio Colectivo del sector, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estableciese una duración superior de estos contratos o del periodo dentro del cual pueden realizarse, la empresa podrá acomodarse a estos periodos de forma directa y sin necesidad de trámite alguno.

Artículo 31. Contrato a tiempo parcial.

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

Los contratos a tiempo parcial establecerán una jornada anual con carácter rotativo y flexible, pudiendo variar semanalmente la jornada laboral en los límites establecidos legalmente, siempre y cuando los horarios se confeccionen con un mínimo de antelación de siete días y se expongan en el tablón de anuncios de la empresa, con el fin de que los trabajadores conozcan con la suficiente antelación cual va a ser la distribución de su jornada semanalmente, indicándose en el horario días y horas de trabajo asignadas a cada empleado, todo ello debidamente visado por algún miembro del Comité de empresa o representante legal de los empleados. La retribución de estos empleados será proporcional a sus horas de trabajo y conforme a las tablas salariales reflejadas en este convenio.

**Artículo 32. Ceses voluntarios. Plazos y preavisos.**

1. Los plazos de preaviso para todos los empleados serán de quince días, excepto en los supuestos de la gerencia de los Restaurantes, que serán de treinta días.
2. El incumplimiento por el trabajador de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.
3. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 33. Período de prueba.

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

TÍTULO SEXTO
CONDICIONES SOCIALES

Artículo 34. Seguro de accidente.

La empresa, respecto de los trabajadores que cuenten con una antigüedad superior a seis meses, vendrá obligada a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez e invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

Dicho seguro deberá garantizar al trabajador, a sus causahabientes o a la persona que el trabajador designe, un importe de 12.000. € en todos los supuestos.

Artículo 35. Incapacidad temporal.

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

a) Enfermedad Común o Accidente no laboral:

- los tres primeros días de baja será el fijado por la Ley general de la SS (actualmente 0 %).



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

b) Accidente de trabajo o Enfermedad profesional:

Desde el primer día de la baja el porcentaje aplicado a la base reguladora a cargo de la Seguridad Social será el fijado por la Ley general de la SS (actualmente 75 %).

Artículo. 36 Política de Comida.

Consiste en la valoración que se hace de la comida consumida en el centro de trabajo por el personal de los restaurantes.

Esta valoración resultará de dividir el coste mensual de la comida consumida por los trabajadores entre el número de trabajadores que han trabajado cada día del mes, y multiplicar ese resultado por los días efectivos de trabajo en ese mes para cada trabajador.

Cada empleado tendrá derecho a una comida en su jornada de trabajo, consistente en una hamburguesa tipo BigMac o producto similar, acompañada de patatas y bebida, y un postre o café. En el caso de jornada partida con un periodo de interrupción superior a 2 horas, el empleado tendrá derecho a una comida por cada uno de los periodos en que se divida su jornada.

A discreción de la empresa, algunos productos podrán ser excluidos de la comida de empleados.

TÍTULO SÉPTIMO

REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Artículo 37. Asambleas y reuniones en los centros de trabajo.

1. Para las asambleas de trabajadores que hayan de celebrarse en el seno de la empresa, la dirección de la misma adoptará las previsiones necesarias para que tales reuniones se desarrollen de la forma más adecuada posible. Para ello, los representantes de los trabajadores comunicarán a la empresa con una antelación mínima de 72 horas la celebración de tales asambleas.

Las asambleas serán en todo caso fuera de los horarios de trabajo y actividad de la empresa y en días y horas distintos de las reuniones de comunicación de la empresa y los empleados, que son pagadas por aquélla.



2. Los convocantes indicarán a la dirección de la empresa los nombres de las personas no pertenecientes a ella que vayan a asistir a la misma, siendo responsables de los actos que éstas lleven a cabo a consecuencia de dicha asamblea.

Artículo 38. Funciones y Competencia.

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

En materia de derechos de representación colectiva, se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento con las siguientes particularidades:

- a) Los miembros del Comité y los Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas a cada uno.
- b) Los delegados de personal y miembros de comités de empresa anunciarán con una antelación mínima de 7 días la ausencia del trabajo en la empresa por actividades sindicales debiendo justificar ante dicha empresa la asistencia a estas actividades sindicales, lo que efectuarán mediante justificante del sindicato correspondiente, firmado por el sindicato de hostelería (sin que valga sello o tampón con tal firma) y el sello respectivo. Cuando estas reuniones se celebren en los locales de la empresa, no necesitarán justificante del sindicato correspondiente.

En los casos de reuniones urgentes de imposible preaviso, la ausencia se justificará a posteriori en la forma fijada en el párrafo anterior.

- c) Acumulación de horas sindicales: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la acumulación de horas sindicales, con los siguientes requisitos:
 - La acumulación no podrá recaer en más de dos trabajadores por centro de trabajo.
 - Los nombres de los beneficiarios de dicha acumulación deberán ser comunicados inmediatamente a la dirección de la empresa.
 - Esta acumulación no podrá recaer en trabajadores del mismo grupo profesional.
- d) Los representantes de los trabajadores dispondrán de tablón de anuncios cedido por la empresa.



TÍTULO OCTAVO
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Faltas y sanciones.

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 40. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 41. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 42. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se



deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Artículo 43. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.



5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instala-



ciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 44. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.



9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 45. Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

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

B) Por faltas graves:

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

C) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 46. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

TÍTULO NOVENO ASPECTOS FORMALES

Artículo 47. Comisión de seguimiento, vigilancia e interpretación.

Las partes signatarias acuerdan establecer una comisión paritaria de seguimiento, vigilancia e interpretación del convenio, cuya función fundamental consistirá en la interpretación de lo negociado y firmado, ante cuestiones y conflictos planteados a dicha comisión.

La comisión paritaria se constituirá formalmente dentro de los tres meses siguientes al depósito de este convenio en la Delegación Territorial de Empleo Extremadura.

El domicilio se consigna en el domicilio social existente en cada momento de la empresa Mojo Ronda, SLU, o la que se subroga legalmente en sus derechos y obligaciones laborales a efectos de notificaciones de todas las partes de este convenio.

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

**Artículo 48. Composición.**

La comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes de este convenio, con un máximo de tres integrantes por cada una de las partes del mismo.

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

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

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

Artículo 49. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión, las siguientes:

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

Artículo 50. Funcionamiento.

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

Artículo 51. Procedimiento.

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

La Comisión se reunirá al menos una vez al año para tratar los problemas que hayan podido surgir durante la vigencia normal del convenio. Igualmente podrán convocarse reuniones extraordinarias a instancia de cualquiera de las dos partes. Las partes firmantes del convenio, se comprometen a excluir cualquier tipo de medidas de violencia en las negociaciones que se establezcan.



Artículo 52. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASECEX y en su reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a la empresa y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que susciten sobre la de-terminación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a las mismas a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

**ANEXO I**

TABLAS SALARIALES

RELACIÓN DE NIVELES SALARIALES	Nivel Salarial
Grupos y especificaciones profesionales	
<hr/>	
a) Grupo profesional primero. Asistentes:	
1. Asistente de Restauración Moderna	NIVEL IV
b) Grupo profesional segundo: Técnicos Especialistas:	
1. Gerente de Restaurante	NIVEL I
2. Supervisor de Restauración Moderna	NIVEL II
3. Personal de Hospitalidad / Azafatas/os	NIVEL III

