

G	PH
I-4	2,176
J-3	1,524
K-2	1,330

ANEXO 3

Plus titulació industrial

	Euros
Mestre industrial	18,87
Enginyer tècnic (perit)	25,15
Enginyer industrial	31,46

Plus idiomes

	Euros
Grau 3	18,87
Grau 2	25,15
Grau 1	31,46

ANNEX 4

Valor hora extraordinària

G: grau; HN: hora nòmina euros; EN: extraordinària normal euros; EF: extraordinària festiva euros.

G	HN	EN	EF
22	11,393	20,335	23,239
21	11,579	19,721	22,537
20	11,297	19,242	21,990
19	10,978	18,697	21,368
18	10,677	18,186	20,784
17	10,321	15,578	20,091
16	10,020	17,066	19,504
15	9,783	16,661	19,041
14	9,539	16,246	18,568
13	9,340	15,907	18,180
A-12	8,974	15,284	17,466
B-11	8,659	14,793	16,907
C-10	8,403	14,312	16,357
D-9	8,168	13,910	15,898
E-8	7,579	12,908	14,752
F-7	7,352	12,519	14,306
G-6	7,052	12,011	13,726
H-5	6,747	11,647	13,133
I-4	6,476	11,030	12,605

ANNEX 5

Valor del plus de feina tòxica, penosa i perillosa

S'abona per cada hora treballada o considerada sota aquestes circumstàncies la quantitat de 0,389 euros.

Al personal que realitza treballs de muntatge i de reparació fora de l'empresa se li abona 0,557 euros per cada hora de treball.

Valor del plus de jornada intensiva

Queden establerts els plusos següents:

Personal directe: 0,501 euros.

Personal auxiliar: 0,400 euros.

S'entén que el valor per hora dels plusos esmentats és per als casos en què la jornada intensiva és efectiva, i per als casos en què es percep aquest plus sense realitzar la jornada intensiva es mantenen els preus de 0,419 i 0,343 euros per hora, respectivament.

(04.355.117)

RESOLUCIÓ

TRI/3734/2004, de 19 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Madoh Restaurants, SL, per al període 1.5.2004-30.4.2010 (codi de conveni núm. 0811602).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Madoh Restaurants, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 d'octubre de 2004, i d'acord amb el que disposen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar de la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Madoh Restaurants, SL, per al període 1.5.2004-30.4.2010 (codi de conveni núm. 0811602), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 19 de novembre de 2004

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
 Director dels Serveis Territorials
 a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de l'empresa Madoh Restaurants, SL,
 per al període 1.05.2004-30.04.2010

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Objecte

L'objecte d'aquest acord col·lectiu és la regulació de les relacions laborals a l'empresa Madoh Restaurants, SL, ateses les característiques especials d'un restaurant de servei ràpid.

Article 2

Àmbit

L'àmbit d'actuació d'aquest Conveni se circumscriu al personal tant fix com temporal que presti els seus serveis en qualsevol centre de treball de l'empresa Madoh Restaurants, SL, actual i de futura creació.

Article 3

Durada

El període de vigència d'aquest Conveni és de 6 anys, s'inicia del dia 1 de maig de 2004 fins al 30 d'abril del 2010.

El Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'1 any si no es denuncia per a la seva revisió o rescissió com a mínim 3 mesos abans de la data del seu venciment inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues successives.

Article 4

Revisió salarial

Les taules salarials annexes seran d'aplicació del període comprès entre l'1 de maig de 2004 i el 30 d'abril de 2005.

Pels següents períodes (del dia 1 de maig i el 30 d'abril de l'any següent) la revisió salarial consistirà en aplicar l'increment que es pacti en el conveni col·lectiu d'hostaleria de Catalunya.

Llevat de denúncia expressa de les parts, realitzada amb una antelació mínima d'1 mes a la data del 30 d'abril de cada any successiu, s'aplicarà a cada nou període (de l'1 de maig al 30 d'abril de l'any següent) l'increment que en cada moment es pacti en el conveni col·lectiu d'hostaleria de la referida província.

Article 5

Vinculació

Aquests pactes formen un tot orgànic i indivisible, per la qual cosa, en cas que fos declarat nul algun dels seus articles, es considerarà nul igualment tot el Conveni.

En tot allò no previst per aquest Conveni, cal atènyer-se al que estableix l'Estatut dels treballadors i altres disposicions de caràcter general.

Article 6

Absorció i compensació

Les condicions pactades al present Conveni substitueixen en la seva totalitat les que gaudien els treballadors afectats, qualsevol que sigui la seva naturalesa i origen, i es respecten 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 7

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 3.e) de l'article 85 de l'Estatut dels treballadors.

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

com a màxim. Els 2 representants de la part social seran elegits pels membres del Comitè d'Empresa i entre ells. La Comissió s'haurà de constituir dins els 60 dies següents a la publicació del present Conveni, com a màxim.

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 i emetre informe no vinculant, de forma obligatòria i prèviament a les vies administratives i jurisdiccional, els conflictes de caràcter col·lectiu que tinguin lloc en relació amb 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.

4. Les parts integrants de la Comissió Paritària estan facultades per convocar totes les reunions que siguin necessàries per atendre qualsevol problema que s'esdevingui. En aquests casos, la contrapart no pot refusar d'assistir a la reunió.

5. La part que prengui la iniciativa de la convocatòria ho ha de comunicar a l'altra 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.

CAPÍTOL 2

Contractació

Article 8

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.

Article 9

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 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 d'aquest Conveni.

Al contracte a temps parcial de caràcter indefinit s'establiran les hores complementàries a realitzar pel treballador, que no podran excedir del 60% de les hores ordinàries contractades.

Article 10

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 15 de gener; estiu: de l'1 de juny al 30 de setembre, i Setmana Santa), entrenament de treballador 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 la que estableixi a cada moment el conveni col·lectiu d'hostaleria de Catalunya.

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 dels que s'esmenten a l'article 10, 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, assistent primer i segon, encarregats de torn i d'àrea i hostessa: 30 dies.

b) Resta del personal: 15 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 6 mesos per a l'equip de gerència i de 2 mesos per a la resta dels treballadors.

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.

El període de prova es computa com d'anti-guitat del treballador a l'empresa.

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 aspectes professionals i les categories específiques d'un restaurant franquiciat per McDonald's, els quals no són assimilables al sector de l'hostaleria. Tanmateix, la dilatada experiència del sistema implantat dóna 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, es tracta d'un llistat enunciatiu de les funcions bàsiques i no limitatives, i en el futur en poden definir d'altres a partir de les característiques imposades per la necessitat que la mateixa dinàmica de l'activitat imposi en cas de modificar el servei.

Article 16

Definició de les categories professionals

1. Personal d'equip

Funcions del personal d'equip

Ateses les característiques especials de l'activitat de l'empresa, i de la conveniència de realitzar en equip totes les tasques necessàries per al seu desenvolupament normal, les seves funcions seran, entre d'altres, les que tot seguit es descriuen, en els llocs de treball que en tot moment indiquin els encarregats, els quals procuraran una rotació equilibrada en els llocs esmentats amb l'objectiu d'aconseguir la millor formació de personal i el ple domini de totes i cadascuna de les àrees, requisit indispensable per a la seva promoció professional dins de l'empresa.

Funcions

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

Posar i treure patates de les fregidores automàtiques, carns de les planxes automàtiques, pa de 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.

Connectar, desconectar i dur a terme les tasques adients a la màquina de filtratge automàtic d'olis.

Netejar la cuina, tant el terra, els sostres i la maquinària com les planxes, les fregidores, les torradores, les vaporitzadores, els conductes externs d'aire condicionat i extractor de fums, i neteja de taules de manteniment de productes calents.

Netejar el saló, les taules, les cadires, el marbre, els lavabos i serveis, el terra, els vidres, els jardins, les façanes exteriors, els sostres, l'entrada del restaurant, la vorera exterior i la resta de l'edifici, el mobiliari i l'equip.

Netejar els rètols exteriors.

Netejar els serveis, els lavabos i el menjador d'empleats, així com tot tipus d'utensilis relacionats amb el treball.

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

Emmagatzemar i ocupar-se de la rotació dels productes secs, refrigerats i congelats.

Compactar i retirar les escombraries.

Manipular els subministraments del camió.

Qualsevol altra funció bàsica que se li encomani.

2. *Ajudant de personal d'equip de 18 anys o més*

Es tracta de personal de nou ingrés a l'empresa que accedeix a la seva primera ocupació en un restaurant franquiciat per McDonald's o que no té els coneixements adequats.

Pot estar com a màxim 12 mesos en aquesta categoria, per passar després a la superior de personal d'equip.

3. *Aprentent 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 fins als 18 anys, moment en que passarà a la categoria d'ajudant. Si al moment de fer 18 anys, té més de 12 mesos d'antiguitat, podrà accedir directament a la categoria de personal d'equip, previ un període d'entrenament de 2 mesos en el que farà horaris de tancament.

4. *Hostessa*

S'encarrega de les tasques que li encomani el gerent o l'equip de gerència. Fonamentalment, i sens 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 n'és directament responsable davant el gerent del restaurant. S'encarrega de tot allò que fa referència a la celebració d'aniversaris infantils, els ha de preparar i assistir-hi, i ha vigilar 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.

S'encarregarà dels programes d'actuacions i activitats publicitàries dins i fora del restaurant.

5. *Secretària de restaurant*

Es tracta de personal auxiliar administratiu que fa les funcions que li són pròpies, com ara tenir en ordre i al dia el llibre de matrícula del personal i la resta de la documentació oficial del restaurant. Igualment, s'encarrega de tenir al dia els fitxers i els arxius del restaurant pel que fa a revisions mèdiques, carnets de manipulador d'aliments, arxiu de contractes, control i seguiment de les vacances del personal i trucades telefòniques, així com de les gestions fora del restaurant que se li puguin encomanar. En definitiva, presta el suport administratiu que necessita el gerent del restaurant.

6. *Encarregat d'àrea*

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

Atén el client.

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 què arriba el producte (temperatura, bon estat visual, 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 maquinària 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 de torn qualsevol incidència que tingui lloc en el restaurant.

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

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

Dóna suport en l'entrenament del personal en general.

Qualsevol altre funció que li encarreguin els seus superiors.

7. *Encarregat de torn*

Es 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 vénen al restaurant.

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

S'encarrega dels torns d'obertura i tancament.

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

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.

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

S'encarrega de les queixes del client.

Supervisa els lliuraments del producte cru.

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

Entrena la gent en tots els llocs de treball.

Fa 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 gestió.

Completa la documentació diària assignada, incloent-hi els inventaris, els fulls de caixa, el recompte dels calaixos de les registradores i reunir els dipòsits.

Pot desenvolupar totes les tasques dels empleats, 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 maquinària i fa ajustaments de temps i temperatura.

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

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

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

8. *Segon assistent*

Es responsable de les tasques anteriors i a més:

Aconsegueix els estàndards de qualitat, servei i neteja en tots els torns sense supervisió.

Entrevista i selecciona treballadors i ajuda a entrenar els encarregats.

Arxiva la documentació en tots els arxius dels empleats.

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

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

Registra i prepara les factures perquè siguin aprovades i se'n pugui fer el pagament.

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

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

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

Ajusta les taules del nivell de l'armari de manteniment calent dels aliments.

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

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

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

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 dels empleats en el seu llocs.

9. *Primer assistent*

És responsable de les tasques anteriors i a més:

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.

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

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

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

Dirigeix l'entrenament dels empleats.

Participa en el programa de recursos humans del restaurant.

Manté els arxius del personal.

Executa el pla de retenció del restaurant (per exemple, el calendari d'activitats, les sessions de comunicació, etc.).

Condueix les reunions dels empleats. Executa els programes de contractació dels empleats dins del restaurant.

Ajuda a dirigir les revisions del rendiment i dels empleats un per un.

Desenvolupa i implementa les comunicacions dins del restaurant de les promocions nacionals i de la cooperativa de franquiciats del sistema McDonald's.

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

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

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

Condueix les reunions d'equips d'encarregats en el cas que el gerent 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.

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

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

Ajuda en l'entrenament dels encarregats i els segons assistents.

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

Dóna la seva opinió en les revisions del desenvolupament de les feines del segon assistent.

Executa activitats assignades per augmentar les vendes.

Projecta la previsió de pèrdues i guanys (p&g) inicial del mes.

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

És responsable de tots els articles designats de la línia (p&g).

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

Realitza els inventaris mensuals i els informes estadístics de variació.

10. *El gerent del restaurant*

És responsable de les tasques anteriors i a més:

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 p&g dins del pressupost, i ajusta la p&g mensual.

Compleix les lleis laborals d'aplicació, en especial en matèria de prevenció de riscos laborals, igualtat d'oportunitat en el treball, assetjament sexual, normes de personal del sistema McDonald's, procediment de seguretat de tots els empleats.

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

Contracta personal i manté la seva motivació. 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.

Completa els horaris dels encarregats.

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.

Assegura la veracitat dels informes mensuals.

Assegura la verificació dels dipòsits.

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.

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

11. *Supervisor*

Es responsable de les tasques anteriors i a més:

Supervisarà la feina dels gerents.

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

Auditarà totes les operacions dels restaurants.

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

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

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'ajudant de personal d'equip, es faci entre tots els llocs.

A l'efecte del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, s'estableixen els següents grups professionals:

Grup primer: supervisor, gerent primer i segon, assistent i encarregats de torn i d'àrea i hostessa.

Grup segon: la resta del personal.

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 restaurant de la seva propietat, sempre que això no impliqui canvi de residència i no excedeixi d'un període de temps superior a 3 mesos per any, mitjançant una notificació escrita a l'interessat amb 15 dies de temps com a mínim, excepte en cas d'urgència. 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.

CAPÍTOL 4

Retribucions

Article 20

Retribucions

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

Article 21

Conceptes salarials

1. *Salari base*: és el que figura a l'annex 1 i per a cadascuna de les categories professionals que s'hi especifiquen.

2. *Complements per lloc de treball*

Nocturnitat: el salari base s'ha establert atesa la possibilitat que els treballadors hagin de prestar serveis entre les 22 i 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 35% d'increment del preu establert per hora per al salari base.

Es fa constar que es considera que el personal del nivell primer (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.

3. *Complements salarials per qualitat o quantitat de feina*

Plus de categoria: es tracta d'un complement salarial establert sobre la base de l'activitat especial del treball per a les categories que s'indiquen a les taules adjuntes.

Article 22

Conceptes de venciment periòdic superior a 1 mes

Tot el personal té dret a percebre 2 gratificacions extraordinàries per import d'una mensualitat dels conceptes de salari base i plus de categoria i antiguitat, si escau. Aquestes pagues s'abonen els dies 15 dels mesos de juny i desembre per al personal de jornada completa.

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

El personal que, d'acord amb l'article 15 d'aquest Conveni, hagi experimentat una modificació contractual consistent a fer jornades a temps complet, en finalitzar el període en el qual les hagi fet percepció la liquidació de les pagues extraordinàries corresponents a aquest període i es reintegra al sistema de prorrateig per hores de les pagues extraordinàries.

Els períodes de meritació de les pagues extraordinàries són els següents:

Paga de 15 de juny: de l'1 de gener fins al 30 de juny de cada any.

Paga de 15 de desembre: de l'1 de juliol fins al 31 de desembre de cada any.

Article 23

Forma de pagament

El pagament de les retribucions es fa en efectiu o mitjançant una transferència bancària o bé un taló nominatiu.

CAPÍTOL 5

Condicions socials

Article 24

Assegurança d'accidents

A aquest efecte l'empresa concertarà una pòlissa d'assegurança individual o col·lectiva que garantirà als seus treballadors/res la percepció de 15.025,30 euros per a ell mateix o per als seus beneficiaris, que cobreixi els riscos de mort i invalidesa permanent en els graus d'absoluta i total per a la professió habitual esdevinguts per accident de treball.

S'estableix un termini de carència de 45 dies a partir de la signatura del present Conveni a fi de procedir a concertar la pòlissa corresponent.

Article 25

Incapacitat laboral temporal

En cas d'incapacitat laboral temporal, el treballador està obligat a justificar per escrit, mitjançant l'informe mèdic oficial, la seva absència a la feina. Igualment, l'empresa exigeix l'informe de consulta mèdica, encara que no hagi donat lloc a baixa, al treballador que s'ha absentat per aquest motiu.

D'acord 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 26

Prestació directa del servei de menjador

El treballador a jornada diària igual o superior a 4 hores tindrà dret, en el centre de treball i en el transcurs de la seva jornada laboral, però dintre del període de descans previst a l'article 27, a un àpat a càrrec de l'empresa, que consistirà en un menú regular fet amb productes propis del restaurant.

CAPÍTOL 6

Jornada

Article 27

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 fora del local, fent activitats que li ha encomanat l'empresa.

Durant la vigència del present Conveni, la jornada màxima serà de 40 hores setmanals, i l'empresa pot establir la distribució de la jornada al llarg de l'any, respectant, en tot cas, els períodes de descans mínims, tant de caràcter diari com setmanal, establerts legalment.

El temps corresponent als descansos en el decurs de la jornada es considera temps de feina efectiva. Aquests descansos són els següents:

Jornada inferior a 4 hores: sense descans.

Jornada de 4 a 6 hores diàries: descans de 20 minuts.

Jornada superior a 6 hores diàries: descans de 30 minuts.

En el cas de jornada partida, es reparteix entre els 2 períodes el descans corresponent al total d'hores treballades. El gaudi dels descansos s'estableix, en cada cas, la gerència del restaurant en funció de les necessitats del servei.

Article 28

Classes de jornada

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

a) Jornada diària: no excedeix normalment les 8 hores diàries en jornada ordinària.

b) Jornada setmanal: és de 40 hores per al personal a temps complet, en còmput anual. La del personal contractat a temps parcial s'indica en el seu contracte de treball.

c) Jornada anual: 1.808 hores de treball efectiu.

Els casos de treball a jornada partida s'estableixen respectant el criteri segons el qual s'ha de fer en dues fraccions, que no poden ser inferiors, cadascuna, a 3 hores de feina. El descans entre torn i torn tindrà una durada mínima d'hora i mitja.

Càlcul de la jornada a efectes retributius: com a conseqüència de considerar la jornada com a setmanal a l'efecte dels càlculs retributius, la jornada anual queda establerta a efectes econòmics en 2.085 hores. La fórmula és la següent:

1. 365 dies a l'any / 7 = 52,14 setmanes

2. 52,14 setmanes x 40 hores = 2.085 hores

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

Article 29

Inici i final de jornada

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

Article 30

Jornades especials

Són les jornades en les quals, per necessitats del servei o per realització d'inventari, se supera el nombre d'hores establert com a màxim per a la jornada diària.

Aquestes jornades es compensen amb dies addicionals de vacances, festius, descans retribuit, etc.

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.

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 cap 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 l'article 27 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 5 dies de temps com a mínim abans de l'inici de cada setmana natural.

Article 33

Hores extraordinàries

Es consideren com a tals 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. Igualment tindran aquesta consideració les que es realitzin en cas de risc de pèrdua de primeres matèries, per necessitats imprevisibles del servei i les absències imprevisibles o els canvis de torn.

Article 34

Descans setmanal

Tots els empleats tenen dret a gaudir de 2 dies setmanals de descans ininterromput.

Article 35

Llicències

L'empleat, amb avis i justificació, es pot absentar de la feina amb dret a retribució pels motius i pel temps que s'indiquen a continuació:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni, que l'empleat pot triar de fer entre els immediatament anteriors o els immediatament posteriors a la data de la celebració.

b) 3 dies en cas de naixement d'un fill o malaltia greu, hospitalització o mort de familiars fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat. Si per aquest motiu el treballador ha de fer desplaçaments que li impedeixen pernoctar al seu domicili, el termini s'amplia a 5 dies. Aquests terminis es poden ampliar mitjançant una sol·licitud prèvia del treballador degudament justificada, ampliació que és a compte de vacances.

c) 1 dia per matrimoni de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, ampliable a 3 dies en els casos de desplaçament que preveu l'apartat anterior.

d) 2 dies naturals per trasllat del domicili habitual.

e) El temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic, personal i inexcusable. Si en una norma legal consten el període d'absència i la retribució que es percep pel compliment d'un deure, cal atènyer-se al que disposi aquesta norma.

Article 36

Vacances

La durada total de les vacances és de 30 dies naturals. Totes dues parts reconeixen 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 (de l'1 de desembre al 15 de gener).

Les vacances s'han de fer sempre en el decurs de l'any al qual corresponguin. 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, es produeix per a l'empleat la caducitat del seu dret.

Article 37

Dies festius no recuperables

Les festes no recuperables, quan no s'efectuïn o coincideixin amb la festa setmanal, el treballador/a tindrà dret a gaudir-les en una altra data a determinar d'acord amb les necessitats tècniques i organitzatives del centre de treball, llevat quan la festa coincideixi amb el període de vacances, cas en què quedarà absorbida.

A més, i de forma compensatòria el treballador tindrà dret a gaudir de 6 dies festius a determinar d'acord amb les necessitats tècniques i organitzatives del centre de treball.

En el supòsit que les festes no recuperables es gaudeixin de forma contínua, l'empresa respectarà el descans setmanal i l'acumularà al nombre de festes.

ANNEX 1

Taula salarial vigent des de l'1 de maig de 2004 fins al 30 d'abril de 2005

C: categoria; CM: còmput mensual; CH: còmput hores; S: salari base; PL: plus de categoria; PP: prorrata de pagues extraordinàries; T: total.

C	S	PL	PP	T	C	S	PL	PP	T		
Gerent	CM	1.182,83	570,07	—	1.752,90	Hostessa	CH	5,33	0,95	1,05	7,33
Assistent primer	CM	1.182,83	358,98	—	1.541,81	Secretària Rest.	CH	4,84	0,25	0,85	5,94
Assistent segon	CM	1.107,04	270,90	—	1.377,94	Personal d'equip	CH	4,84	—	0,81	5,65
Encarregat de torn	CM	1.107,04	101,60	—	1.208,63	Ajudant	CH	4,56	—	0,76	5,32
Encarregat d'àrea	CM	925,36	157,40	—	1.082,75	Aprenent	CH	4,33	—	0,72	5,05
Hostessa	CM	925,36	157,40	—	1.082,75	(05.005.080)					
Secretària Rest.	CM	841,39	43,58	—	884,97						
Personal d'equip	CM	841,39	—	—	841,39						
Ajudant	CM	793,00	—	—	793,00						
Aprenent	CM	752,15	—	—	752,15						

RESOLUCIÓ

TRI/3735/2004, d'1 de desembre, per la qual es disposa el registre i la publicació de la modificació del Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral de CODE (Consorci de Serveis Agroambientals de les Comarques del Baix Ebre i el Montsià) per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4302512).

Vist el text de la modificació del Conveni col·lectiu per al personal laboral de CODE per als anys 2002-2005, subscrita per les parts negociadores en data 22 de març de 2004, i de conformitat amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i els articles 11.2 i 37.4 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar el registre de la modificació del Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral de CODE per als anys 2002-2005 en el Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball i Indústria a les Terres de l'Ebre.

—2 Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tortosa, 1 de desembre de 2004

FERMÍ ANDRÉS I MOLINS

Director dels Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

Transcripció del text literal signat per les parts

CONVENI

col·lectiu per al personal laboral del CODE (Consorci de Serveis Agroambientals de les Comarques del Baix Ebre i el Montsià). Creació d'una nova categoria laboral i modificació de l'Annex II.

Atès que el Ple del CODE, en sessió duta a terme el dia 17 d'abril de 2002, va aprovar el conveni col·lectiu per al personal laboral del CODE, i posteriorment es va publicar íntegrament al DOGC núm. 3762, de data 15 de novembre de 2002.

Atès que per les tasques que porta a terme aquest Consorci és necessari crear una nova categoria laboral A3, que englobi al personal amb el títol de llicenciatura i que desenvolupi tasques de coordinació, gestió i responsabilitat.

A més, es podrà complir el que estableix l'article 17 de l'esmentat conveni "Promoció interna", i que permetrà la promoció vertical dels treballadors que realitzen funcions de categoria superior a la seva reconeguda durant més de sis mesos l'any o vuit mesos en dos anys.

Atès que s'ha donat la informació pertinent al representant del personal i ha manifestat la seva conformitat.

Atès que hi ha consignació pressupostària suficient.

A proposta de la Presidència, el Ple adopta per unanimitat els següents ACORDS:

Primer. Aprovar la creació d'una nova categoria laboral A3, amb les característiques i drets

econòmics mensuals següents per a l'exercici 2004:

Grup	S. base	C. específic	Trienni
A3	1.500,00	201,40	35,00

Segon. Modificar l'annex II del conveni col·lectiu per al personal laboral del CODE, amb la incorporació d'aquesta nova categoria laboral.

Tercer. Donar trasllat d'aquest acord a la Delegació Territorial de Treball a les Terres de l'Ebre, perquè inclogui aquesta modificació al conveni laboral, es registri en el Registre de convenis i es publiqui en el DOGC.

Amposta, 31 de març de 2004

(04.336.073)

*