

8. Dentro de los treinta días siguientes a la finalización de la actividad, el Director del proyecto deberá elaborar una memoria que refleje los siguientes apartados:

- 1.º Grado de consecución de los objetivos generales y su adecuación a las actividades realizadas.
- 2.º Descripción de las actividades realizadas y su desarrollo temporal.
- 3.º Evaluación.
- 4.º Propuestas de mejora y sugerencias, en su caso.

La memoria deberá remitirse a la Subdirección General de Promoción Deportiva del Consejo Superior de Deportes (calle Martín Fierro, sin número, 28040 Madrid).

Recursos

Duodécimo. Contra la presente Resolución cabrá recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», previa comunicación al órgano que dictó el acto.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 21 de mayo de 1998.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Pedro Antonio Martín Marín.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

16477 RESOLUCIÓN de 22 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima» (CENESA).

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima» (CENESA) (código de Convenio número 9007832), que fue suscrito con fecha 24 de abril de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de junio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CENTROS DE NEORESTAURACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA» (CENESA)

TÍTULO I

Derechos individuales

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

SECCIÓN 1.ª. ÁMBITO

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa «Centros de Neorestauración» (CENESA) y sus trabajadores en los centros actuales y en los que se puedan establecer en el futuro.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español para todos los afectados por el ámbito funcional.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre del año 2000. Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1998, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio, para los trabajadores al servicio de la empresa en el momento de su entrada en vigor.

SECCIÓN 2.ª. DENUNCIA Y REVISIÓN

Artículo 4.

1.º La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último mes de vigencia del Convenio. En caso contrario, se prorrogará éste de forma automática.

2.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

A partir de la primera semana del mes de enero del año 2001 se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha del inicio de las negociaciones antes del final de la cuarta semana del mismo mes.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5.

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

El sistema de racionalización, maquinización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar con la práctica, notificándose a los representantes legales de los trabajadores todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental en el trabajador.

CAPÍTULO III

Vinculación a la totalidad, compensación y absorción

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que, en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquéllas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso se aplicarán con exclusión absoluta de todos los conceptos pactados en el presente Convenio.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Cuantas mejoras económicas se establezcan en el presente Convenio podrán ser compensadas mediante aquellas que, con carácter voluntario y sea cual fuere la naturaleza de las mismas, estuviesen ya otorgadas por la empresa.

Análogamente servirán las presentes condiciones para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o jurisdiccionales en el futuro, siempre que las contenidas en el presente Convenio resulten superiores consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Quedarán excluidos del sistema de compensación y absorción los incrementos de salario base que puedan producirse como consecuencia de los ascensos a grupo profesional superior.

CAPÍTULO IV

Contratación y empleo

SECCIÓN 1.ª INGRESOS Y PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 8. *Ingresos.*

En los centros de nueva creación o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios se cubrirán, en su caso, los puestos de trabajo con nuevas contrataciones con sujeción a la legislación en vigor, por libre designación de la empresa, o por ascenso, de acuerdo con las normas del presente Convenio.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las específicas que figurarán en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. Al trabajador contratado se le hará entrega de una copia sellada de su contrato.

Artículo 9. *Períodos de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considera hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el presente Convenio:

- Grupos A y B: Hasta un mes.
- Grupo C: Hasta tres meses.
- Grupo D: Hasta seis meses.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, el período de incapacidad temporal en que incurra el trabajador cualquiera que sea el motivo de la misma.

El período de prueba para los contratos a tiempo parcial se determinará por el cálculo de la prestación efectiva del trabajador en proporción al general establecido en este artículo.

SECCIÓN 2.ª MODALIDADES CONTRACTUALES Y PROHIBICIONES DE CONTRATACIÓN

Artículo 10. *Límite temporal.*

Los trabajadores que, a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, sean empleados por la misma empresa, en una o varias de las modalidades temporales de contratación actualmente en vigor durante un tiempo superior a los tres años, dentro de un período de cuatro años, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados de tal medida los contratos de interinidad.

Se compensará con siete días de salario base por año de servicio o parte proporcional, computándose la fracción de mes como mes completo, a aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio, cuyos contratos de duración superior a un año se extingan por haber transcurrido el tiempo para el que fueron contratados y que no tengan derecho a compensación económica alguna.

Los trabajadores contratados a tiempo completo, que deseen renovar su contrato de trabajo transformándolo en tiempo parcial, podrán hacerlo de acuerdo con la Dirección, con la que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo.

Artículo 11. *Contratos en prácticas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad laboral transitoria o cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas, excepto pacto expreso en contrario consignado en el contrato, o pérdida de bonificaciones por parte de la empresa.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectivo que se realice.

Las vacaciones, libranza semanal, licencias y cualquiera otra mejora o ventaja de que disfruten los trabajadores fijos de la empresa contratante se aplicarán a los trabajadores en prácticas de acuerdo con la naturaleza del contrato.

Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos de hasta seis meses la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años.

Artículo 12. *Contrato para la formación.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Los tiempos dedicados a formación teórica podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo.

Artículo 13. *Contratos de trabajo a tiempo parcial.*

En caso de aumento de plantilla o vacante a cubrir, a igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno.

Se especificará en los contratos de trabajo a tiempo parcial el número de horas al día, a la semana, al mes o al año para los que se contrata al trabajador.

Igualmente, se hará mención en el contrato de trabajo al período de tiempo dentro del cual los servicios contratados deberán prestarse.

En los contratos de trabajo a tiempo parcial se indicará el grupo profesional del trabajador.

El salario se fijará y abonará mensualmente, en su caso, y será proporcional al número de horas de trabajo, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo pleno de igual grupo.

Los trabajadores a tiempo parcial en proporción al tiempo efectivamente trabajado tendrán derecho al mismo número de pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno.

Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán, como mínimo, de iguales percepciones económicas y opción a cursos de formación que los contratos a tiempo completo, beneficiándose, asimismo, de todos los derechos que sean compatibles con la naturaleza del contrato, si bien, en función de la jornada que realicen y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

Los permisos o licencias pactados en el presente Convenio o que vengan establecidos por otra norma legal se concederán en las mismas condiciones que a los trabajadores a tiempo pleno, si las necesidades que promueven las solicitudes de permiso o licencias coinciden con las horas de realización del trabajo efectivo.

Tendrán derecho a un período vacacional anual de igual número de días naturales que los que correspondan a los trabajadores a tiempo pleno, cobrando las percepciones económicas que les correspondiesen de acuerdo con la naturaleza de su contrato de trabajo.

Artículo 14. *Contrato de relevo.*

La empresa facilitará la jubilación parcial a los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente.

Artículo 15. *Contrato por obra o servicio.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

—La consolidación comercial en los casos de creación o ampliación de un establecimiento. A estos efectos, se considera que dicha consolidación comercial se alcanzará al año de la creación o ampliación del establecimiento, por lo que los contratos no podrán superar dicha duración en ningún caso.

—Heladerías, terrazas de verano, servicios de «catering», cumpleaños y celebraciones especiales.

—Otras tareas comerciales que por inhabituales no puedan ser cubiertas con otro tipo de contratación y, en general, las actividades que presenten perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad.

También, a través de esta modalidad contractual y en un solo documento, podrá emplearse a un trabajador para la realización de más de una de las tareas aquí descritas, con una duración no superior a un año.

SECCIÓN 3.^a PERSONAL DISMINUIDO, TRABAJOS DE LA MUJER EMBARAZADAArtículo 16. *Trabajadores con capacidad disminuida.*

La empresa ocupará al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual en trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 17. *Trabajos de la mujer embarazada.*

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo la empresa facilitará a las trabajadoras en cuestión un puesto de trabajo idóneo a su estado, dándole la posibilidad de elección de su horario y de su día de libranza, facilitándole una reducción temporal de la jornada, si así lo solicitara, y adecuando sus vacaciones a sus necesidades.

La aplicación condicionada del apartado anterior adquirirá el carácter de vinculante y obligatoria cuando la solicitud de la trabajadora emane de la correspondiente prescripción facultativa.

SECCIÓN 4.^a PROHIBICIÓN DE CONTRATACIONESArtículo 18. *Prohibición de contrataciones.*

Con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad, la empresa se compromete durante la vigencia del presente Convenio a no contratar trabajadores que se encuentren en situación de jubilación o sean pensionistas.

Idéntica prohibición y por igual período existirá para contratar trabajadores que tuvieran un empleo fijo a tiempo completo en otra u otras empresas, salvo que las características y especialidades del trabajo a efectuar exijan el empleo de un determinado trabajador.

SECCIÓN 5.^a PREAVISOS POR CESEArtículo 19. *Preaviso por cese.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Jefes de Departamento y Sección: Un mes.
- Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de esta obligación imputable al trabajador dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación la parte proporcional de las pagas extras y vacaciones y el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el aviso.

CAPÍTULO V

Clasificación del personal. AscensosSECCIÓN 1.^a CLASIFICACIÓN DEL PERSONALArtículo 20. *Grupos profesionales.*

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los cuatro siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

Grupo D. Titulación a nivel Escuela Superior o Facultades y/o formación práctica equivalente, adquirida en el ejercicio de su profesión. La función principal es la de mando, que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación con vista al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos.

Quedan englobados dentro de este grupo Jefes de Departamento, Jefes de Sección y Jefes de Equipo.

Grupo C. Conocimiento a nivel Bachiller Elemental, formación profesional, oficialía industrial o formación equivalente adquirida en la práctica. Trabajos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión, responsabilizándose del trabajo.

Quedan englobados en este grupo: Cocinero primera, Dependiente primera, Administrativo primera, Oficiales Dependientes primera, Oficiales de Cocina primera y Oficiales Administrativos primera.

Grupo B. Conocimiento a nivel elemental, los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Quedan englobados dentro de este grupo: Cocinero, Dependiente y Administrativo.

Grupo A. Comprende a los trabajadores con una experiencia en la empresa inferior a un año y que como consecuencia no tienen todavía los conocimientos ni la práctica necesaria para el desarrollo óptimo de sus funciones.

Quedan englobados dentro de este grupo: Ayudante Cocinero, Ayudante Dependiente y Auxiliar Administrativo.

Artículo 21. *Movilidad funcional/permutas.*

En base al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá asignar al trabajador cualquier puesto de trabajo o función que resulte conveniente por necesidad de organización o producción, sin más limitaciones que las derivadas de la pertenencia al grupo profesional y respeto a la titularidad reconocida por la empresa.

Los trabajadores de los grupos A, B y C, con destino en localidades distintas pertenecientes al mismo grupo y función, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que diga la empresa y decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 22. *Definición de categorías.*

Ayudante Cocinero: Realizará cualquier misión que le encomienden sus superiores que no exija conocimientos especiales, así como trabajos de menor responsabilidad relacionados con la preparación de platos y limpieza de utensilios e instalaciones.

Ayudante Dependiente: Realizará cualquier misión que le encomienden sus superiores que no exija conocimientos especiales, así como trabajos de menor responsabilidad relacionados con la atención al cliente en barras, autoservicio y mesas. Asimismo, realizará el lavado y montaje de equipos e instalaciones.

Auxiliar Administrativo: Realizará cualquier misión que le encomienden sus superiores que no exija conocimientos especiales, así como trabajos de menor responsabilidad relacionados con las labores administrativas propias del centro de trabajo.

Dependiente: Tendrá la misión de servir al cliente, atendándole tanto en el autoservicio como en las mesas, mostradores, barras de cafetería, etcétera.

Deberá poseer nociones elementales de cocina para saber utilizar adecuadamente la plancha, si para ello fuera requerido.

Efectuará el montaje de autoservicio y mesas; asimismo, se ocupará de la recogida al finalizar el servicio.

Se encargará del lavado y fregado de batería, equipos e instalaciones.

Cocinero: Se encargará de las labores de preparación y limpieza de los géneros en general. Confeccionará los platos que le sean indicados. Se encargará del lavado y fregado de utensilios e instalaciones.

Administrativo: Es la persona que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes desarrolla las funciones de administración bajo la supervisión de sus superiores.

Utilizará para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Dependiente primera: Tendrá la misión de servir al cliente atendándole tanto en el autoservicio como en las mesas, mostradores, barras de cafetería, etc.

Deberá poseer nociones elementales de cocina para saber utilizar adecuadamente la plancha, si para ello fuera requerido.

Efectuará el montaje de autoservicio y mesas; asimismo, se ocupará de la recogida al finalizar el servicio.

Igualmente, colaborará en las tareas de limpieza de equipos e instalaciones.

Ejercerá una labor de supervisión de las tareas realizadas por sus colaboradores.

Cocinero primera: Se encargará de las labores de preparación y limpieza de los géneros en general. Confeccionará los platos que le sean indicados ajustándose a las recetas establecidas por la empresa.

Asimismo, colaborará en las tareas de limpieza de utensilios e instalaciones.

Ejercerá una labor de supervisión de las tareas realizadas por sus colaboradores.

Administrativo primera: Es la persona que con conocimientos técnicos y prácticos suficientes desarrolla las funciones de administración mediante la aplicación razonada de las mismas con iniciativa para determinar algunos aspectos del proceso de trabajo.

Utilizará para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Oficial Dependiente primera, Cocinero primera, Administrativo primera: En ausencia de mandos en el centro de trabajo, controlará, coordinará y se responsabilizará de la apertura o cierre del restaurante y apoyará las labores de mando cuando sus superiores se encuentren ausentes o, excepcionalmente, así lo requieran.

Cuando algún mando toma la autoridad, pasará a ocupar puesto en la estructura de la plantilla, poniéndose a disposición del responsable del centro y realizando las tareas que corresponden a un Dependiente primera, Cocinero primera y Administrativo primera, pero seguirá manteniendo la responsabilidad de supervisión y coordinación sobre las tareas realizadas por sus compañeros de área.

Será el responsable de la calidad, mantenimiento y correcta implantación de los productos de su área. Se responsabilizará de que el servicio y trato a los clientes dentro de su área de trabajo sea en todo momento ejemplar. Formará a los empleados que se vayan incorporando.

Artículo 23.

La clasificación de categorías descritas en el artículo 22 no obliga a la empresa a cubrir todas y cada una de ellas. La ocupación efectiva de los puestos de trabajo estará en función de las necesidades que existan en cada momento.

SECCIÓN 2.^a ASCENSOS

Artículo 24. *Tipología.*

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1.º Mediante libre designación de la empresa: Se regirán por el presente sistema todos los puestos que tengan un alto grado de autonomía y actuación sobre uno o más sectores de la empresa, o aquellos otros que puedan supervisar un conjunto de funciones que comparten una actividad técnica especializada y aquellas que exijan iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión.

2.º Por concurso oposición: La empresa establecerá una normativa de valoración y cómputo de méritos de carácter objetivo, del que será informado el Comité Intercentro tomando como referencia experiencia profesional, formación, historial y valoración de los mandos, conocimiento del puesto de trabajo y pruebas a efectuar, para todos aquellos puestos que se ejecuten bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total y tengan poco grado de iniciativa en su trabajo. En su caso, la empresa podrá sustituir la oposición por un sistema de evaluación continuada seguida a través de los oportunos cursos de formación. De los planes de formación elaborados por la Dirección, así como de los criterios que los informan, se dará cuenta, previamente, a los representantes de los trabajadores.

Artículo 25. *Régimen especial.*

Todos los trabajadores englobados en el grupo A, con una experiencia en la empresa de un año, pasarán al grupo inmediatamente superior.

(Esta experiencia ha podido ser adquirida durante un período de tiempo no necesariamente consecutivo.)

CAPÍTULO VI

Salario

SECCIÓN 1.^a ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 26. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán divididas entre el salario base y los complementos del mismo.

Las condiciones salariales establecidas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 37 del presente Convenio, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función a la jornada de trabajo efectivo que se realice.

Artículo 27. *Salario base.*

Se entiende por salario base las percepciones económicas básicas que deben percibir todos los trabajadores afectados por el presente Convenio en función de su encuadramiento en alguno de los grupos profesionales establecidos.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos y servirá para módulo de cálculo de los distintos complementos salariales.

El importe del salario base que figura en el artículo 33 se entenderá distribuido en catorce pagas iguales en el transcurso del año.

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo, y su cuantía será del 100 por 100 del salario garantizado establecido en el artículo 33.

Artículo 28. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, puedan adicionarse al salario base garantizado por cualquier causa distinta a la de la prestación de la jornada anual por el trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- Personales: En la medida que deriven de las condiciones personales del trabajador.
- De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo, o de la forma de realizar su actividad.
- Por calidad o cantidad de trabajo: Consistente en las cantidades que perciba el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

Artículo 29. *Complemento personal de antigüedad.*

Se decide modificar el complemento personal de antigüedad. No obstante, para no perjudicar los derechos adquiridos o en curso de adquisición por los trabajadores y ante la necesidad de matizar la forma de dicha modificación, se acuerdan por ambas partes las siguientes excepciones:

- A todo el personal que a día 1 de mayo de 1998 figure en la plantilla de CENESA y perciba a dicha fecha cantidades derivadas de la suprimida antigüedad, dicha cuantía se les consolidará como complemento «ad personam» en concepto de complemento personal.
- Tanto los trabajadores comprendidos en el apartado anterior, como para aquellos trabajadores que a 1 de mayo estén en curso de adquisición del primer tramo o cuatrienio del concepto de antigüedad, consolidarán en su día dicho nuevo tramo, y, por tanto, el complemento «ad personam» citado en el apartado a) anterior se verá incrementado hasta la cuantía correspondiente a este nuevo tramo, calculándose sobre el salario vigente a 1 de enero de 1998 y según la categoría profesional ostentada en dicha fecha.

Una vez cumplidas dichas excepciones, no se tendrá por parte de los trabajadores derecho a consolidar tramos por el concepto de antigüedad. La cantidad reconocida como complemento personal no será objeto de absorción ni compensación por ulteriores mejoras de la retribución.

Artículo 30. *Complemento de puesto de trabajo.*

Son los complementos que percibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolle su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá el carácter de consolidable y se dejará de percibir en el momento en que se deje de prestar.

Se considerará complemento de puesto de trabajo aquellas cantidades que retribuyan, entre otras, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo y nocturnidad.

El importe de los complementos del puesto de trabajo así establecido se fijará en cómputo anual, percibiéndose exclusivamente prorrateado en doce mensualidades.

Si, por imperio de la Ley, o por decisión de tercero, el complemento de puesto de trabajo así establecido hubiera de ser satisfecho como parte integrante de devengos de periodicidad superior al mensual, no se modi-

ficará la cuantía global del mismo en cómputo anual, sino exclusivamente su importe mes a mes.

En materia de nocturnidad se estará a lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del plus de nocturnidad se calculará aplicando el 25 por 100 sobre el valor hora.

SECCIÓN 2.ª CUANTÍAS SALARIALES

Artículo 31. *Complemento de calidad o cantidad de trabajo.*

Se establece un sistema de incentivación económica que permite a los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo aumentar sus ingresos en relación directa con el incremento de productividad por ellos generada. El reglamento que regula dicho sistema se recoge en el anexo I.

Artículo 32. *Manutención.*

Los trabajadores afectos a restaurantes, que tengan establecido un descanso en su horario de trabajo, tendrán derecho a recibir con cargo a la empresa y durante los días que presten sus servicios la manutención. Ésta estará compuesta por los menús de personal que fije la empresa en cada momento.

El trabajador no podrá exigir compensación económica alguna si no hiciese uso de tal derecho.

Artículo 33. *Salario base.*

Los salarios base durante el año 1998 serán los siguientes:

	Salario base anual — Pesetas	Salario base mensual — Pesetas
Grupo A	1.520.921	108.637
Grupo B	1.607.467	114.819
Grupo C	1.731.129	123.652
Grupo D	1.792.057	128.004

El salario base aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo.

En consecuencia, el salario base/hora que incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones durante el año 1998 será el siguiente:

Grupo A: 844,9562 pesetas.

Grupo B: 893,0373 pesetas.

Grupo C: 961,7384 pesetas.

Para el año 1998, el salario de los trabajadores en formación se establece siguiendo la siguiente escala:

	Salario base anual — Pesetas	Salario base mensual — Pesetas
Primer año	978.661	69.904
Segundo año	1.120.014	80.001
Tercer año	1.293.996	92.428

El salario señalado para el tercer año hace referencia a los antiguos contratos de aprendizaje que continúen vigentes.

Artículo 34. *Precio/hora tiempo parciales.*

La determinación del salario/hora global, para los trabajadores que lo tengan pactado o puedan pactarlo como fórmula normal de pago, se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio, o la superior pactada, por el número de horas anuales previsto en el artículo 36.

Del resultado podrán detrarse 30/360 como provisión necesaria si se retribuye, en su momento, el período de vacaciones.

Artículo 35. *Incrementos salariales.*

1. Salarios 1998. Se pacta un incremento del 2,4 por 100 sobre los salarios reales con efectos de 1 de enero de 1998.

2. Incremento salarial 1999. Para el año 1999, el aumento salarial se pactará entre las partes a partir de la cuarta semana del mes de enero de dicho año.

3. Incremento salarial 2000. Para el año 2000, el aumento salarial se pactará entre las partes a partir de la cuarta semana del mes de enero de dicho año.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA LABORAL Y SU DISTRIBUCIÓN

Artículo 36. *Jornada máxima.*

La jornada máxima laboral anual para 1998 será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo. Para 1999 y 2000 se reducirá la jornada en dos horas cada año.

Artículo 37. *Distribución de la jornada.*

Durante el mes de enero de 1999 la empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores los cuadros horarios laborales generales, y durante el primer trimestre del año facilitará igualmente la adscripción de los trabajadores a los cuadros horarios. En las contrataciones que se realicen a lo largo del año deberá constar el horario en el que el trabajador prestará sus servicios.

No obstante lo reseñado en el párrafo anterior, la empresa, por razones organizativas, podrá variar el turno asignado en los primeros quince días de prestación de servicios.

El cambio de turno habitual a cualquiera de los existentes en la empresa deberá notificarse por la Dirección con un mes de antelación a su ejecución.

Dada la especialidad de la actividad de la empresa, se conviene expresamente que coyunturalmente, en los días y épocas de mayor actividad mercantil, la Dirección podrá modificar el horario de trabajo y adscripción a turnos, notificándolo al trabajador con una semana de antelación.

A título orientativo, los días de mayor actividad mercantil se prevén en los siguientes períodos:

Viernes, sábados y vísperas de festivos.

Navidad (1 de diciembre a 31 de enero).

Verano (15 de junio a 15 de septiembre).

Todos aquellos trabajadores que su jornada diaria exceda de seis horas continuadas tendrán derecho a un descanso de quince minutos diarios, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo. Además, en el caso de que dichos quince minutos se tomen para la hora de la comida, el trabajador dispondrá de quince minutos más de descanso, que no se computarán como tiempo efectivo de trabajo (recuperándose en el mismo día).

Asimismo, los trabajadores que se les deba compensar alguno de los catorce festivos anuales, tendrán la opción de hacerlo acumulando esos días a sus días de vacaciones, dando prioridad siempre a las necesidades organizativas del centro de trabajo.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento dentro de un ciclo no superior a cuatro semanas.

Los posibles excesos de jornada, de acuerdo entre trabajador y empresa, se deben compensar durante el mes siguiente a su realización, en caso contrario llevarán un recargo del 50 por 100.

Si dicho exceso de jornada supera las diez horas al mes para un trabajador a tiempo completo, o las horas proporcionales a su jornada para los tiempos parciales, se compensarán todas las horas que excedan de dicho tope con un recargo del 50 por 100.

Aquellos trabajadores cuyo régimen de descanso semanal sea de un día y medio disfrutarán de, al menos, un domingo libre al mes.

SECCIÓN 2.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 38.

A) Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

B) Se realizarán de manera obligatoria las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

C) Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno salvo que se trate de acontecimientos previsibles, que, no obstante, se compensarán preferentemente con tiempo de descanso.

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria coincidirá con el valor de la hora ordinaria, en función del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, salvo lo visto en el penúltimo párrafo del artículo 37.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas al año o su parte proporcional en función de la jornada. A los efectos de este límite no se computarán las que sean compensadas mediante descanso en los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 39.

Para la aplicación de lo pactado en el artículo anterior, la empresa afectada por el presente Convenio estará obligada a facilitar, de manera mensual, al Comité de Centro o Delegados de Personal la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas.

La empresa y los Comités o Delegados de Personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, con sujeción a lo previsto en el artículo anterior.

SECCIÓN 3.ª VACACIONES

Artículo 40. *Vacaciones anuales.*

1.º Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones.

Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa o Delegados de Centro, en su caso.

2.º La retribución de las vacaciones se realizará en fechas, cuantías, conceptos y sistemas vigentes en la empresa.

Artículo 41. *Períodos de disfrute.*

1. Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de, al menos, veintiún días naturales ininterrumpidos de su período vacacional o su parte proporcional.

2. Fuera del anterior período, y en la medida que la organización del trabajo lo permita, los trabajadores tendrán opción para fijar la fecha de disfrute de su vacación anual.

3. La bolsa vacacional durante la vigencia del presente Convenio se fija en 50.000 pesetas o parte proporcional, y se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado de junio a septiembre.

4. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros de una unidad de trabajo.

5. Los turnos de vacaciones serán rotativos y se podrán cambiar entre empleados con la misma categoría profesional, funciones o puestos de trabajo, siempre que no altere el funcionamiento normal de la empresa.

SECCIÓN 4.ª LICENCIAS

Artículo 42. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

—Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

—Quince días naturales en caso de matrimonio.

—Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización por causas graves o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

—Un día en caso de fallecimiento de un pariente de tercer grado de consanguinidad.

—Dos días por traslado de domicilio habitual.

—Hasta cinco días naturales por necesidad de atender asuntos propios que no admiten demora, demostrada la indudable necesidad.

—Un día por matrimonio de pariente hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

—Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

Artículo 43. *Licencias no retribuidas.*

Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: Principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero, ventas de julio, Navidad y Reyes. Las empresas concederán este tipo de licencias siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

CAPÍTULO VIII

Suspensión del contrato de trabajo y cambio de empresario

Artículo 44. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan que incorporarse al servicio militar o prestación social sustitutoria tienen derecho a que se les respete el puesto de trabajo durante el período que dure el mismo.

Terminado éste, sólo podrán reincorporarse a la empresa si solicitan su ingreso y lo hacen dentro del mes siguiente, contando a partir de la fecha de licenciamiento que figure en la cartilla militar o cualquier documento análogo que acredite la finalización de la prestación social sustitutoria. La empresa dispondrá, a su vez, de un plazo de un mes, contado a partir de la fecha de solicitud, para reincorporar al trabajador, con objeto de que pueda realizar sus oportunos ajustes y distribución del personal.

Las empresas, siempre y cuando se disponga del específico permiso militar para este puesto, garantizarán al trabajador, en tanto se encuentre vigente su contrato, que esté cumpliendo el servicio militar o prestación social sustitutoria el poder trabajar en cualquier centro de la propia empresa de la provincia donde esté destinado, si lo hubiere. El trabajador que se encuentre en servicio militar o prestación social sustitutoria tendrá derecho al percibo de una de las dos pagas extraordinarias anuales en tanto se encuentre vigente su contrato.

Artículo 45. *Excedencias.*

Los trabajadores con un año de servicio ininterrumpido en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período no inferior a veinticuatro meses y no mayor a cinco años; no se computará el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. En ningún caso se puede producir en los contratos de duración determinada.

Las solicitudes deberán ser presentadas por escrito a la Dirección de la empresa con un mes de antelación.

Con respecto a la excedencia por maternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 46. *Cesión o traspaso de empresa.*

El traspaso o venta de la empresa no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo empresario obligado a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

Estos cambios deberán notificarse al Comité de Centro o Delegados de Personal.

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias y seguridadSECCIÓN 1.^a DISPOSICIONES VARIASArtículo 47. *Dietas.*

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo tendrán derecho a una dieta, que se fija en 4.000 pesetas, o a una media dieta de 2.000 pesetas, a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La dieta y media dieta están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

Artículo 48. *Jubilaciones voluntarias anticipadas.*

A efectos de primar la jubilación voluntaria anticipada, se establece una gratificación, consistente en las siguientes mensualidades, para los trabajadores que se jubilen anticipadamente a las siguientes edades: A los sesenta años, 16 pagas; a los sesenta y un años, 13 pagas; a los sesenta y dos años, 10 pagas; a los sesenta y tres años, siete pagas, y a los sesenta y cuatro años, cuatro pagas. El importe de la mensualidad estará constituido por el salario base y los complementos personales.

Los trabajadores que vengán disfrutando de condiciones más beneficiosas las seguirán manteniendo, sin que les sea de aplicación este sistema.

Si los trabajadores de más de sesenta y cuatro años lo solicitaran, las empresas vendrán obligadas al cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1995, de 17 de julio.

Artículo 49. *Seguro de vida.*

La empresa vendrá obligada, en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 3.000.000 de pesetas, según modalidad usual de mercado.

A instancia de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

Artículo 50. *Uniformidad y prendas de trabajo.*

La empresa proveerá a todo el personal de cuantos útiles e instrumentos de trabajo sean necesarios para la ejecución de sus funciones, siendo obligación de los empleados conservar en buen estado los elementos de trabajo que se les confíen, así como conservar ordenado y limpio el puesto de trabajo.

Se establecen dos fechas de entrega de obligado cumplimiento: Hasta el 15 de abril, uniformidad verano, y hasta el 15 de septiembre, uniformidad invierno.

La empresa facilitará:

1. Personal de laboratorios:

Dos pantalones.
Cuatro chaquetillas.
Dos gorros.
Dos delantales.

2. Resto de personal:

Dos pantalones, faldas.
Cuatro camisas o blusas.
Dos pajaritas.
Dos chalecos.
Dos prendas de cabeza en los puestos en que la legislación o el buen hacer comercial así lo aconsejen.
Dos delantales.

Estos uniformes se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador.

A la entrega en cualquier momento de alguna prenda en mal estado, la empresa se compromete a reponerla a la mayor brevedad posible.

Artículo 51. *Descuento en compras.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutará de un descuento en compras efectuadas en los establecimientos Continente que designe la empresa, consistente en el 6 por 100 de cada compra, por un importe límite máximo de 180.000 pesetas por trimestre. En este período el límite será acumulable.

Artículo 52. *Crédito para Bazar Pesado.*

Los empleados de CENESA tendrán derecho a efectuar compras a crédito en los Departamentos de Bazar Pesado de los centros CONTINENTE en las mismas condiciones que actualmente están vigentes para los empleados de CONTISA.

Artículo 53. *Cursos de formación.*

Las actividades formativas orientadas a la cualificación profesional, organizadas por la empresa, serán de carácter obligatorio para los trabajadores, debiendo ser realizadas en horas de trabajo o, en caso contrario, compensadas en tiempo libre equivalente.

SECCIÓN 2.^a VIGILANCIA Y SEGURIDAD E HIGIENEArtículo 54. *Prevención de riesgos laborales.*

La empresa y los trabajadores afectados por el presente Convenio cumplirán estrictamente las disposiciones sobre prevención de riesgos laborales recogidas en la Ley 31/1995 y posteriores Reglamentos de desarrollo de dicha Ley.

Artículo 55. *Reconocimiento médico.*

A todos los trabajadores que se incorporen a la empresa se les realizará, previamente a su incorporación, un reconocimiento médico general. Dicho reconocimiento incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos: Análisis de sangre y orina y auscultación general.

Este reconocimiento se realizará a cada trabajador posteriormente de forma anual.

El resultado de dichos análisis deberá ser facilitado a los interesados.

Artículo 56. *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará hasta el 100 por 100 del salario base más los complementos personales.

SECCIÓN 3.^a RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 58.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 59. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente de sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 60. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 61. *Faltas muy graves.*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración en un período de seis meses a la falta a la que se hace referencia en el artículo 60.2.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los Jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
11. La cesión de los descuentos concedidos al personal en favor de otras personas.
12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 62. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 63. *Sanciones máximas.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 64. *Prescripción.*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 65.

La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo se hace a título enunciativo, por lo que se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

TÍTULO II

De los derechos sindicales de representación de los trabajadores

CAPÍTULO I

Derechos sindicales

Artículo 66.

La empresa afectada por el presente Convenio respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 67.

Dado el modelo de representación sindical adoptado en el presente Convenio Colectivo, las competencias a nivel superior al de centro de trabajo deberán entenderse asumidas por el Comité Intercentro. Para facilitar tal cometido, los sindicatos con presencia en el Comité Intercentro podrán utilizar el sistema de acumulación de horas previsto en el artículo 74, a nivel de toda la empresa.

Artículo 68.

En lo que respecta a los derechos y funciones de los Delegados Sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO II

Representación a nivel de empresaArtículo 69. *Comité Intercentro.*

Representación colectiva:

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentro, como órgano de representación colegiado para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la misma empresa, deban ser tratadas con carácter general.

Al Comité Intercentro le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El número máximo de componentes del Comité Intercentro será de seis; sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal, y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la empresa.

Para la distribución de los puestos entre los sindicatos se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato y el voto válido por el de miembro del Comité o Delegado de Personal.

La designación de los miembros del Comité Intercentro se realizará por los sindicatos mediante la comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité Intercentro se comunicará al SMAC, publicándose en los tabloneros de anuncios.

3. El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo, y entre sus atribuciones estará la de negociar el Convenio Colectivo de empresa.

4. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Derechos y garantías

Artículo 70. *Derechos.*

Las empresas darán a conocer a los Comités de Empresa o Delegados de Personal los modelos de contrato de trabajo escritos y cláusulas adicionales que se utilicen, así como los TC-1 y TC-2.

Artículo 71. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las distintas organizaciones sindicales implantadas a nivel nacional, incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

Artículo 72. *Información.*

Los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán remitir información a todos aquellos centros en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Estos sindicatos, a través del representante de la sección sindical, podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas a la Dirección o titularidad del centro, sin que esta entrega obligatoria de copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

Artículo 73. *Garantías.*

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la LOLS.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 74. *Sistemas de acumulación de horas.*

A nivel de empresa, los Delegados o miembros de Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros Delegados o miembros del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente o del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 75.

Los Delegados Sindicales, Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán, desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes, por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

TÍTULO III

Interpretación del Convenio

Artículo 76. *Comisión Mixta.*

A fin de servir de cauce de interpretación y mediación de aquellos conflictos que pudieran surgir de la interpretación del presente Convenio, ambas partes asumen con carácter preceptivo y previo al planteamiento de reclamaciones en vía administrativa o judicial el trámite de consulta y mediación por la Comisión Mixta establecida en el presente artículo, que deberá elaborar un informe sobre la cuestión controvertida.

Lo establecido en el párrafo anterior debe entenderse, sin perjuicio del ejercicio de aquellas acciones que pudieran caducar, de no plantearse directamente ante la instancia competente.

La Comisión Mixta se convocará cuando surja un conflicto a iniciativa de la parte que lo promueva.

Esta Comisión estará formada por seis representantes, tres designados por la empresa y tres por el Comité Intercentro.

Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Disposición final segunda.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los Comités de Empresa, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Disposición final tercera.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todas cuantas materias aparezcan reguladas en el mismo sustituyen a la regularización que de las mismas hiciera el Acuerdo Laboral Estatal para las actividades de hostelería.

Disposición final cuarta.

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa convertirá en indefinidos un total de 225 trabajadores. Este compromiso operará siempre y cuando el número de centros a diciembre de 1998 no se reduzca durante la vigencia del presente Convenio. Si se redujera el número de centros señalados, el cálculo de indefinidos será proporcional al número de centros que queden operativos.

A efectos de cómputo del número de contratos a convertir en indefinidos, se incluirán los realizados a partir de 1 de enero de 1998.

Las contrataciones/transformaciones pactadas se adecuarán en lo posible a la modalidad del contrato para el fomento de la contratación indefinida (disposición adicional primera, RLD 8/1997), a cuyo efecto podrán transformarse contratos de duración determinada en indefinidos a lo largo de la vigencia del Convenio Colectivo.

SISTEMA DE INCENTIVOS PERSONAL BASE

I. *Ámbito de aplicación*

1. El incentivo será de aplicación a partir de 1 de abril de 1998, en aquellos centros que tengan consolidada la gestión de un trimestre natural.

2. Aquellos nuevos centros cuya apertura se realice una vez iniciado un trimestre natural comenzarán a generar derecho al cobro del incentivo a partir del trimestre siguiente al de la apertura.

El presente sistema de incentivos permanecerá en vigor exclusivamente a partir de abril de 1998 y hasta diciembre de este año, período que se considera en prueba. Una vez finalizado el período de prueba, el sistema podrá ser modificado en función de la experiencia obtenida de su funcionamiento.

II. Colectivos de empleados afectados

1. El incentivo será de aplicación a todas las categorías de empleados de restaurantes, con excepción de los enclavados en el grupo D del presente Convenio.

2. El incentivo sólo se aplicará a los empleados definidos en el punto anterior cuyo período de alta mínimo en el centro fuese el trimestre natural completo para el cálculo del incentivo que se considera.

III. Condiciones de aplicación

1. Se generará el derecho a percibir incentivo cuando el resultado sobre el objetivo alcance un nivel determinado dentro de las tablas de cálculo del presente Reglamento, siendo en cualquier caso necesario alcanzar el 100 R/O de ventas en el restaurante en el período considerado.

2. A efectos de su cálculo se contemplan cuatro momentos de devengo dentro del año: Del 1 de enero al 31 de marzo, del 1 de abril al 30 de junio, del 1 de julio al 30 de septiembre y del 1 de octubre al 31 de diciembre.

3. Cada restaurante será una unidad de negocio independiente, de forma que el resultado de cada centro no influirá en el resto. Nunca se considerarán los resultados de forma conjunta.

4. La evolución del resultado sobre objetivo se considerará acumulado por trimestre natural.

IV. Organización del trabajo y aspectos funcionales

1. Organización del trabajo.—La utilización de nuevos métodos o sistemas de trabajo tales como:

- Implantaciones comerciales.
- Incrementos de plantilla.
- Disminuciones de plantilla.
- Traslados de personal a otros centros.
- Aplicación de nuevos métodos comerciales.
- Introducción de nuevos utensilios, herramientas o máquinas de trabajo.
- Determinación días de inventario.
- Fijación objetivos de ventas.
- Cualesquiera otros encaminados a la organización del trabajo.

serán siempre potestad de la Dirección de cada centro y no implicarán en ningún caso una revisión o modificación de los resultados obtenidos.

2. Período de aplicación: Altas y bajas.

1. El abono del importe correspondiente al trimestre de que se trate, siempre que proceda, se hará efectivo durante el segundo mes siguiente a la finalización del mencionado trimestre.

2. Una vez realizado el cálculo de la prima correspondiente al período que se esté contemplando, si fuera positivo, se abonará calculando individualmente el importe que corresponda a cada empleado en proporción a las horas realmente trabajadas, entendiéndose por éstas las teóricas menos las horas no trabajadas. A estos efectos, no se computarán las horas extraordinarias.

3. Las situaciones de baja por IT derivadas de accidente laboral, y las horas sindicales no se verán afectadas por este sistema de cálculo, considerándose tiempo efectivo de trabajo en ambos casos. Cualquier otro tipo de ausencia incidirá directamente en el cálculo del incentivo, de acuerdo con el sistema especificado en este apartado.

4. Los empleados que mantengan relación con la empresa a través de un contrato de tiempo parcial, si procede, percibirán el incentivo calculado proporcionalmente en función de la jornada que realicen.

3. Promociones.—El personal con derecho a incentivos que promocione a un puesto de superior categoría, en el que ya no quede afectado por el mismo, continuará percibiendo el incentivo correspondiente a la

unidad a la que pertenecía hasta que asuma definitivamente la titularidad del nuevo puesto para el que estuviera propuesto.

Si la situación de titularidad de este nuevo puesto se produce durante el transcurso de un trimestre natural, el incentivo se le devengará completo referido a ese trimestre.

4. Traslados:

1. En caso de traslados temporales de empleados sujetos al presente sistema de incentivos, tales como ayudas a otros centros, aperturas, etc., el trabajador no se verá afectado en su incentivo en forma alguna, percibiendo la media de cobro de su restaurante de origen durante ese período.

2. En los traslados definitivos de un centro a otro, a petición propia del empleado, y aceptado éste por la empresa, se distinguirán dos situaciones:

—Cuando en ambos centros esté consolidado el derecho a incentivo, el trabajador percibirá el incentivo correspondiente al centro donde hubiera prestado más días de servicio dentro del trimestre correspondiente.

—Cuando el traslado sea de un centro con derecho a incentivo, a otro que no lo tenga todavía consolidado, el trabajador cobrará la parte proporcional al tiempo trabajado de su centro de origen.

5. Períodos vacacionales.—Teniendo en cuenta que la actividad de «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima», es continua durante todo el año, los períodos vacacionales individuales para cada empleado no afectarán en modo alguno al cálculo de incentivo, percibiendo el mismo en la forma habitual en el trimestre natural que hubiera coincidido en el período vacacional.

V. Alcance del incentivo

1. Las cantidades distribuidas mediante el incentivo no sustituyen a ningún elemento del salario por lo que no son consolidables ni pueden considerarse en consecuencia de carácter obligatorio. Igualmente, no se verán afectadas por las revisiones salariales pactadas por Convenio Colectivo. Por otra parte, no se tendrán en cuenta, como base, para ningún otro concepto distinto como indemnizaciones por extinción de contrato, etcétera. Si por decisión judicial o administrativa se ordenase lo contrario, todas las cantidades abonadas en concepto de incentivo, durante la permanencia de los empleados en esta compañía, servirían para compensar o absorber, hasta donde alcance, la cantidad a que fuese obligada la empresa a abonar.

2. Las cantidades percibidas por el incentivo no forman parte de un derecho adquirido, ni pueden ser consideradas como un salario garantizado, ya que el resultado del cálculo del incentivo puede ser negativo o nulo.

3. De acuerdo con lo especificado en los puntos anteriores, el incentivo no generará ningún tipo de anticipo.

4. «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima», podrá suspender definitivamente la aplicación del presente sistema de incentivos, cuando las condiciones económicas generales del grupo afectaran de forma negativa a la normal explotación de su actividad.

5. En caso de cierre temporal o definitivo del centro, debido a condiciones catastróficas, no se abonaría cantidad alguna en concepto de incentivo, en tanto persistieran las situaciones de inactividad.

6. En el supuesto de crearse legalmente otro sistema de incentivos por algún conducto de manifiesta obligatoriedad, «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima», dejaría definitivamente extinguido el expuesto en la presente normativa.

VI. Retenciones

1. Las cantidades abonadas en concepto de incentivo, generadas en virtud de la presente normativa, estarán sujetas a las retenciones que la legislación vigente establece por cotización a la Seguridad Social y al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

2. Por lo que se refiere a la cotización de la Seguridad Social, las cantidades que se perciban por este concepto se prorratearán durante los doce meses siguientes a partir de que se produce el abono.

VII. Implantación, desarrollo y mantenimiento del sistema

El presente sistema será presentado por la empresa, que utilizará los medios de comunicación e información pertinentes para dar a conocer el contenido del mismo entre los empleados y sus órganos de representación legal.

Una vez realizado el cálculo trimestral correspondiente, los mandos analizarán las causas de evolución positiva o negativa que hayan podido experimentarse, comunicando seguidamente a sus plantillas la situación de las valoraciones.

Asimismo, la Dirección de cada centro suministrará al Comité de Empresa o Delegado de Personal la información correspondiente al cálculo del incentivo del período que se esté contemplando.

Asimismo, se informará periódicamente a los trabajadores de la evolución del grado de cumplimiento del objetivo de cada centro con el fin de que conozcan dicha situación.

Todas las cuestiones que se planteen respecto a la aplicación, desarrollo, adecuación o actualización del sistema de incentivos se resolverán, exclusivamente, en las reuniones que la Dirección de la empresa realiza con el Comité Intercentro durante el año.

VIII. Cálculo del incentivo

1. Base del cálculo general.—Para todos los colectivos, menos Oficiales primera, se establece como base de cálculo un escalado en función del R/O de ventas presupuestadas para la unidad de negocio correspondiente, de acuerdo con la siguiente tabla:

R/O ventas	Pesetas
Menos de 100	0
100-101,9	40.000
102-103,9	70.000
104-105,9	100.000
Más de 106	120.000

2. Porcentaje de cobro por puntuación de la evaluación de desempeño.—Sobre la base de cálculo establecida en la tabla del punto 1 se aplica un porcentaje de cobro en función de la puntuación conseguida en la evaluación del desempeño que figura en el anexo I. Los porcentajes de aplicación son los siguientes:

Menos de 50 puntos: 0 por 100.
 50-60: 60 por 100.
 61-70: 80 por 100.
 71-80: 90 por 100.
 81-90: 100 por 100.
 91-100: 110 por 100.

En el supuesto de no realizarse la evaluación de desempeño se entenderá que el resultado es de 100 puntos, operando automáticamente la tabla de descuadres o auditoría de calidad.

3. Personal de sala y cocina.—La calificación establecida para este colectivo irá en función de los puntos obtenidos individualmente en la evaluación del desempeño adjunto en el anexo I. En dicha evaluación un total de 30 puntos dependerá directamente de la última auditoría de calidad de cocina realizada en su centro, en función del siguiente escalado:

0-0,9: 0 puntos.
 1-1,9: 15 puntos.
 2-3: 30 puntos.

El resto de puntos serán consensuados entre el trabajador afectado y el Jefe de Departamento. En caso de falta de acuerdo serán revisados por el Jefe de Personal del centro.

4. Personal de caja-buffet y barras-negocios.—La definición establecida para este colectivo irá en función de los puntos obtenidos individualmente en la evaluación del desempeño adjunto en el anexo I. En ésta, un total

de 30 puntos dependerá directamente del porcentaje de descuadres del trimestre. Para su cálculo se aplicará la siguiente fórmula:

$$\% \text{ Descuadres s/ticket} = \frac{\text{Descuadres positivos} + \text{Descuadres negativos}}{\text{Número de tickets}}$$

Hasta 0,7: 30 puntos.
 0,71-1,10: 15 puntos,
 1,11 o más: 0 puntos.

El resto de puntos serán consensuados entre el trabajador afectado y el Jefe de Departamento. En caso de falta de acuerdo serán revisados por el Jefe de Personal del centro.

5. Administrativos.—La calificación establecida para este colectivo irá en función a los puntos obtenidos individualmente en la evaluación del desempeño adjunto en el anexo I. Aquellos Administrativos que realicen su tarea en más de un centro de trabajo se les calculará una media de las evaluaciones del desempeño que le sean realizadas en los centros donde presten sus servicios. Los Administrativos que presten sus servicios en más de un centro de trabajo cobrarán el incentivo en base a la media de dichos centros. En caso de que algún centro no tenga derecho a cobro y otro sí, cobrarán en función de este último.

Los puntos serán consensuados entre el trabajador afectado y el Jefe de Departamento. En caso de falta de acuerdo serán revisados por el Jefe de Personal del centro.

6. Oficiales primera.—Para este colectivo se establece como base de cálculo el siguiente escalado, en función al R/O de ventas presupuestadas:

R/O ventas	Pesetas
Menos de 100	0
100-101,9	50.000
102-103,9	80.000
104-105,9	110.000
Más de 106	130.000

Sobre esta base de cálculo se aplica un porcentaje de cobro en función de la puntuación conseguida en la evaluación del desempeño del anexo I, con los porcentajes de aplicación generales indicados en el punto 2 del presente Reglamento.

La calificación establecida para este colectivo irá en función a los puntos obtenidos individualmente en la evaluación de desempeño adjunto, según el puesto que ocupen: Barra-negocio, caja-buffet, sala-cocina o administrativo.

Los puntos serán consensuados entre el trabajador afectado y el Jefe de Departamento. En caso de falta de acuerdo serán revisados por el Jefe de Personal del centro.

Criterios de aplicación general

1. Requisitos para el cobro: 100 R/O de ventas en el período considerado.

2. Período de devengo trimestral.

3. Cobran todos los empleados cuyo período de alta mínimo en el centro fuese el trimestre natural completo que se considera para el cálculo del incentivo.

4. El centro nuevo cobra desde el primer trimestre entero de apertura.

5. Premia resultados excelentes; se puede cobrar más del 100 por 100.

6. En caso de accidente de trabajo se tendrá derecho a la prima correspondiente.

7. Se han definido distintos factores de medición para los diferentes puestos:

—Sala-cocina.

—Caja-buffet.

—Barra y negocios.

—Administrativos.

ANEXO I

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

PUESTO: SALA - COCINA

CENTRO	FECHA	/	/
EVALUADO	ANTIGÜEDAD	/	/
CATEGORÍA			
EVALUADOR		FECHA EVALUAC.	/ /

FACTORES	OBSERVACIONES	Puntuación posible	Total Evaluado
1º.- Orientación al cliente Trato con los clientes Tics comerciales Valor añadido		De 0 a 10 puntos	
2º.- Cumplimiento de Normas Seguimiento de ciclos y recetas Normas de régimen interno		De 0 a 20 puntos	
3º.- Higiene Aseo personal y correcta uniformidad	No se podrá puntuar por debajo de los 10 puntos si no se cumplen los plazos de entrega de uniformidad	De 0 a 10 puntos	
4º.- Seguridad Acepta y utiliza las medidas y los medios de seguridad.		De 0 a 10 puntos	
5º.- Productividad Elaboración y presentación del producto		De 0 a 20 puntos	
6º.- Auditoría de calidad	Se puntuará según la tabla de Auditoría del Reglamento.	De 0 a 30 puntos	
TOTAL PUNTUACIÓN		100	

Firma del evaluado	Firma del evaluador	Firma del Jefe de Personal
(Táchese lo que NO proceda)		
CONFORME NO CONFORME		

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

PUESTO: CAJA - BUFFET

CENTRO	FECHA	/	/
EVALUADO	ANTIGÜEDAD	/	/
CATEGORÍA			
EVALUADOR	FECHA EVALUAC.	/	/

FACTORES	OBSERVACIONES	Puntuación posible	Total Evaluado
1°.- Orientación al cliente Trato con los clientes Tics comerciales Valor añadido		De 0 a 20 puntos	
2°.- Cumplimiento de Normas Normas de régimen interno		De 0 a 10 puntos	
3°.- Higiene Aseo personal y correcta uniformidad	No se podrá puntuar por debajo de los 20 puntos si no se cumplen los plazos de entrega de uniformidad	De 0 a 20 puntos	
4°.- Seguridad Acepta y utiliza las medidas y los medios de seguridad.		De 0 a 10 puntos	
5°.- Productividad Presentación del Buffet		De 0 a 10 puntos	
6°.- Descuadres % de Descuadres trim. (+ más -) sobre número de ticket del trim.	Se puntuará según la tabla de descuadres del reglamento.	De 0 a 30 puntos	
TOTAL PUNTUACIÓN		100	

Firma del evaluado (Táchese lo que NO proceda) CONFORME NO CONFORME	Firma del evaluador	Firma del Jefe de Personal
--	---------------------	----------------------------

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

PUESTO: BARRA - NEGOCIOS

CENTRO	FECHA	/ /
EVALUADO	ANTIGÜEDAD	/ /
CATEGORÍA		
EVALUADOR	FECHA EVALUAC.	/ /

FACTORES	OBSERVACIONES	Puntuación posible	Total Evaluado
1º.- Orientación al cliente Trato con los clientes Tics comerciales Valor añadido		De 0 a 20 puntos	
2º.- Cumplimiento de Normas Normas de régimen interno		De 0 a 10 puntos	
3º.- Higiene Aseo personal y correcta uniformidad	No se podrá puntuar por debajo de los 20 puntos si no se cumplen los plazos de entrega de uniformidad	De 0 a 20 puntos	
4º.- Seguridad Acepta y utiliza las medidas y los medios de seguridad.		De 0 a 10 puntos	
5º.- Productividad Elaboración y presentación del producto		De 0 a 10 puntos	
6º.- Descuadres % de Descuadres trim. (+ más -) sobre número de ticket del trim.	Se puntuará según la tabla de descuadres del reglamento.	De 0 a 30 puntos	
TOTAL PUNTUACIÓN		100	

Firma del evaluado	Firma del evaluador	Firma del Jefe de Personal
(Táchese lo que NO proceda)		
CONFORME NO CONFORME		

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

PUESTO: ADMINISTRATIVA

CENTRO	FECHA / /
EVALUADO	ANTIGÜEDAD / /
CATEGORÍA	
EVALUADOR	FECHA EVALUAC / /

FACTORES	OBSERVACIONES	Puntuación posible	Total Evaluado
1°.- Orientación al cliente Trato con los clientes Trato con los proveedores Valor añadido		De 0 a 20 puntos	
2°.- Cumplimiento de Normas Normas de régimen interno		De 0 a 10 puntos	
3°.- Higiene Aseo personal y correcta uniformidad	No se podrá puntuar por debajo de los 10 puntos si no se cumplen los plazos de entrega de uniformidad	De 0 a 10 puntos	
4°.- Trabajo administración Control de mercancías Caja Dir. y control efectivo Cierre mensual Control y envío de fra. y albaranes Pase de ventas ordenador Fichero de ventas Cuadrar clientes		De 0 a 30 puntos	
5°.- Otras tareas Control horario Cuadro absentismo Control envíos Reposición pedidos Actualización tarifas y ciclos Adaptación a otras funciones		De 0 a 20 puntos	
6°.- Calificación sede	En el caso de que la sede no emita valoración, la puntuación será de 10.	De 0 a 10	
TOTAL PUNTUACIÓN		100	

Firma del evaluado <small>(Táchese lo que NO proceda)</small> CONFORME NO CONFORME	Firma del evaluador	Firma del Jefe de Personal
--	---------------------	----------------------------