Coordinadora de CCOO en Burger King Spain SLU

ccoo.burgerking@servicios.ccoo.es

COORDINADORA BURGER KING SPAIN SLU

Reunión Comité Intercentros 5 de Marzo 2024

El pasado día 5 de marzo se mantuvo una reunión del comité Intercentros con la empresa. Os dejamos un resumen de los puntos tratados en ella:

Actualización representatividad del Comité: El Comité Intercentros se compone por 7 integrantes de CCOO, 4 integrantes de UGT y 2 integrantes de SB. CCOO logra la mayoría una vez más. Se cambian los cargos del Comité Intercentros, resultando elegida **Presidenta:** María Sansano de CCOO y **Secretario:** Juan Francisco Puga de CCOO

- **Carrera profesional:**

Tras conseguir el reconocimiento por parte de la empresa de la eliminación del puesto de Gerente Junior, por no estar en el acuerdo alcanzado en el mes de marzo de 2023 sobre la carrera profesional en Burger King. Trasladamos a la empresa el incumplimiento por su parte al crear puestos nuevos (Controller HD, Formación, Subgerente…) y solicitamos información para nuestra valoración. Consultamos sobre el procedimiento de las evaluaciones para llevar a cabo las promociones de Encargados y Gerentes que deberían llevarse a cabo en este mes de marzo. La empresa dice estar trabajando en ello y se compromete a hacérnoslo llegar en cuanto disponga del mismo.
Confirman que a partir del 1 de mayo los actuales Encargados Junior pasarán a Encargados.
A partir de ahora los nuevos empleados que se formen para encargados pasaran a denominarse Encargados en formación encuadrados directamente en el nivel salarial del grupo 2. Dicha formación tendrá una duración máxima de 6 meses.

- **Consolidación de horas 2023:**

La empresa traslada que se realizarán las consolidaciones de las HHCC solicitadas por la persona trabajadora en el mes de marzo. Esta indica que están estudiando cómo van a proceder con el tiempo a consolidar y que se platean un redondeo en positivo hacia la plantilla.

- **Bolsa de horas:**

Informamos a la empresa que a día de hoy no se ha dado solución al pago de las HHCC generadas ya que su aplicación de gestión sigue contemplando las IT y licencias como tiempo no trabajado, por lo tanto, descontando las HHCC para su compensación. Reclamamos agilidad en las incidencias enviadas dada la gravedad. La empresa indica que revisara y dará contestación.

- **Requisitos cobro IT**.

Comunicamos a la empresa las incidencias detectadas sobre el pago del complemento de la primera baja del año**,** entendiendo el año natural. Informando que en el caso de no realizarse el abono la persona trabajadora podrá realizar la reclamación correspondiente.

- **Traslado productos alimentarios en coches particulares:**

La empresa asegura que es algo que tienen prohibido (trasladar productos refrigerados y congelados en vehículos no adaptados) y si llegan a conocer casos, sancionaran a la persona responsable de ordenar los traslados, nunca al empleado que recibió la orden.

- **Días de descanso en semanas con vacaciones o permios retribuidos:**

Como marca el convenio de aplicación y nos confirma la empresa, toda persona trabajadora tiene derecho a 2 días de descanso consecutivo cada semana, independientemente de que tenga en dicha semana, 1,2,3 o los días que sean de permisos retribuidos, y o Incapacidad Temporal.

- **Exposición de turnos con 24 horas. Ausencias injustificadas:**

Recordamos a la empresa que los turnos se deben conocer con 3 semanas de antelación (4 de libranzas) y no pueden ser modificados a no ser que sea con personal voluntario. En ningún caso deberán poner ausencias cuando un empleado no vaya a trabajar un día que en principio no le correspondía.

- **Cambios de centro a modo castigo:**

Notificamos a la empresa la utilización de los cambios de centro como herramienta de castigo en algunos territorios. Como no puede ser de otra manera la empresa lo niega asegurando que esto puede derivar en un mayor absentismo.

- **Incentivos 2023-2024**

La empresa no ha sabido aclararnos si los bonus abonados en enero y febrero son sobre la política de incentivos del 2023 o los del 2024. Trasladamos a la empresa que deben dar comunicación con 15 días de antelación a su cumplimiento a la RLPT. La empresa indica que aún no disponen del plan de incentivos de 2024, únicamente las líneas generales. En cuanto tengan un documento final, nos lo harán llegar.

- **Contratos inferiores a 20 horas semanales:**

Recordamos a la empresa que los contratos inferiores a 20 horas semanales, están mal realizados. Al no tener marcado su horario como recoge el convenio. También les comunicamos que los están usando para trabajar más de 3 días semanales (sobre todo cuando hay festivos) y que por lo tanto deben disfrutar la compensación de festivos en 20 días de descanso. Es más, dejamos claro que de no hacerlo, estarán incurriendo en un exceso de jornada anual, ya que al trabajar 15 horas semanales de base, durante 47 semanas (un año tiene 52 y les dan 5 de vacaciones), terminaran el año con 705 horas de base. Sus contratos son de 675 anuales. Lo que implican 30 horas de exceso anual. Justo las 2 semanas que no les dan de descanso en comparación con el resto de la plantilla.

- **Solicitud de información:**

Solicitamos a la empresa información sobre el plan de formación del año 2024, y las vacaciones pendientes de disfrutar de 2023. Volvemos a reclamar el plan de incentivos del año 2024 e información sobre los contratos de menos de 15 horas ya que no cumplen con la planificación de máximo tres días.
La empresa se compromete a darnos respuesta a todo en un plazo máximo de 15 días. Seguiremos informando.