

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**4239** *Resolución de 7 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Restauravia Food, SLU y Black Rice, SLU.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas Restauravia Food, SLU y Black Rice, SLU (grupo de empresas Restauravia) –código de convenio n.º 90104033012022–, que fue suscrito con fecha con fecha 21 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo empresarial en representación de las empresas del mismo, y de otra parte por los representantes de los sindicatos Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.–Servicios) y Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 7 de marzo de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS VINCULADAS: RESTAURAVIA FOOD, SLU Y BLACK RICE, SLU**

##### PREÁMBULO

Restauravia Food, SLU es una sociedad unipersonal., consiste en la explotación de restaurantes bajo la marca Kentucky Fried Chicken (KFC), para lo cual tiene firmado un contrato de franquicia con el dueño de esta marca Yum Brands. Por su parte, Black Rice, SLU, es también una sociedad unipersonal, cuya principal actividad es la explotación de restaurantes a través de establecimientos de gestión propia y franquiciados bajo la enseña comercial de «Bacoa». Las dos Sociedades pertenecen al Grupo Empresarial Restauravia, SL.

Las Empresas, indicadas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, son Sociedades pertenecientes al Grupo Restauravia, que tanto por su objeto social, como se ha indicado en el encabezamiento, como por razones organizativas y productivas, se encuentran vinculadas. Por ello, el artículo 87.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, legitima la suscripción del presente Convenio Colectivo, así como a sus partes firmantes.

En atención a estas razones, las Empresas incluidas en el ámbito funcional y las Organizaciones Sindicales más representativas en cada una de las dos Sociedades, Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) y Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), en virtud de su autonomía colectiva, se reconocen mutuamente como interlocutores con legitimidad plena para suscribir el presente Convenio Colectivo de acuerdo con el artículo 87.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y así lo hacen.

Las partes entienden que el pretense marco tiene como objeto desarrollar un marco de regulación de las condiciones y relaciones laborales de carácter general para todas las personas trabajadoras de las dos Empresas, para así adecuarlo a las necesidades de la Empresa en constante evolución, siempre mediante el acuerdo y la concertación.

## CAPÍTULO I

### Conceptos generales

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de no discriminación a ninguna persona trabajadora por razones de edad, sexo, orientación e identidad sexual, ideología, religión, raza o nacionalidad en ningún aspecto.

Con carácter general se emplea el término «personas trabajadoras» para hacer referencia a los trabajadores y trabajadoras de las Empresas.

#### Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio se concierta entre las Empresas Restauravia Food, SLU y Black Rice, SLU, de un lado como parte empresarial, y, por otro lado, en representación de las personas trabajadoras, las organizaciones sindicales Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) y Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) que tienen acreditada la mayor representatividad, con un porcentaje superior al 10% dentro del ámbito territorial y funcional del Convenio, en defensa de los derechos e intereses de las personas trabajadoras y tiene por objeto avanzar y consolidar las condiciones de trabajo que de forma conjunta y unitaria aplica en estas dos Empresas.

En el preámbulo de este Convenio, se han explicado con detalle las razones que hacen necesaria esta regulación conjunta de distintos aspectos y condiciones de trabajo de estas dos Empresas, razones que asumen totalmente como ciertas y reales todos los firmantes de este Acuerdo.

Este Convenio tiene el vigor y la fuerza vinculante de los Convenios Colectivos estatutarios que establecen los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 37 de la Constitución Española.

En razón de la legitimación negociadora que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, estando dotado de eficacia general.

#### Artículo 2. *Ámbitos funcional, personal y territorial.*

##### Ámbito funcional:

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a las siguientes Empresas firmantes del mismo, alcanzando su obligatoriedad y fuerza vinculante a todos los centros de trabajo actuales y aquéllos que puedan crearse en el futuro:

- Restauravia Food, SLU.
- Black Rice, SLU.

### Ámbito personal:

Este convenio afectara a todas las personas trabajadoras que componen o compongan, durante su vigencia la plantilla de los centros de trabajo de las empresas afectadas, con excepción de los comprendidos en el artículo 1.3.C) y 2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

### Ámbito territorial:

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo y lugares de trabajo de las Empresas incluidas en su ámbito funcional de aplicación, tanto las actualmente existentes como las que pudieran crearse en el futuro y ubicadas en cualquier parte del territorio nacional en que aquellas desarrollan sus actividades empresariales.

### Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga.

El presente Convenio Colectivo entrara en vigor el día 1 de enero de 2022 y su duración será de un año, por lo que su vigencia finalizara el 31 de diciembre de 2022.

El convenio podrá denunciarse por cualquiera de las partes. Esta denuncia deberá realizarse de forma fehaciente y con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prorrogas. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso se mantendrá en vigor, salvo en aquellos aspectos en que de forma expresa o concreta se prevean otras consecuencias.

En el supuesto de ser denunciado, y hasta que se alcance un nuevo acuerdo, se mantendrá vigente el presente convenio colectivo.

### Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, consideradas conjuntamente y en cómputo anual, compensan y absorben las existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, sea cual fuere el origen o causa de las mismas. Igualmente podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal o contrato individual que pudieran aplicarse con posterioridad. En particular el sistema retributivo contenido en este convenio colectivo compensa y absorbe en todo su alcance y contenido cualquier tipo de pluses individuales o colectivos que hasta la fecha se vinieran satisfaciendo en la empresa, excepto los reflejados en este convenio.

En cualquier caso, aquellas condiciones más beneficiosas en su conjunto se respetarán a título individual.

### Artículo 5. Garantía de Convenio.

Para el supuesto de que algún artículo o párrafo del presente convenio no fuere aprobado por la autoridad laboral, o fuere declarado nulo o ineficaz por sentencia firme o resolución administrativa, quedará en vigor el resto del contenido de convenio, comprometiéndose ambas partes a negociar la nueva redacción de lo que hubiere quedado ineficaz o invalidado, sin perjuicio de que el resto del texto fuera totalmente aplicable.

## CAPÍTULO II

### Organización de trabajo

#### Artículo 6. Organización del trabajo.

- I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

II. Las personas trabajadoras a través de sus representantes legales tendrán derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a las personas trabajadoras.

III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores y las trabajadoras, respetándose, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, los comités de empresa y delegados/delegadas de personal tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquellas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

#### Artículo 7. *Sistema de clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio estarán clasificados dentro del Área Funcional Tercera, como Restauración Moderna y encuadrados en los Grupos Profesionales 1, 2 y 3 del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

- Gerente y Subgerente de Restauración Moderna. Grupo 1 del ALEH. Nivel I del Convenio.
- Supervisor de Restauración Moderna. Grupo 2 del ALEH. Nivel II del Convenio.
- Preparador de Restauración Moderna. Grupo 2 del ALEH. Nivel III del Convenio.
- Asistente de Restauración Moderna. Grupo 3 del ALEH. Nivel IV del Convenio.

Con relación a la evolución profesional y retributiva de los empleados/as se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria, al ser las funciones del Nivel III y del Nivel IV análogas, diferenciándose por la aportación del valor añadido del empleado/a al negocio de la Empresa, lo que redundará en una mayor experiencia del mismo, basada en la permanencia durante el tiempo del colaborador/a en la Empresa, a través de un mayor y mejor conocimiento de los sistema de producción de los productos, los métodos de elaboración de los mismos, y un mejor conocimiento en el tiempo de la clientela que acude a los restaurantes incluidos dentro del ámbito funcional del convenio.

Funciones a realizar por el personal de nivel I:

Realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de todos los trabajos.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.

Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de la maquinaria, materiales, utillaje, etc., realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de sus competencias para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicio y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

Estarán incluidos en este Grupo Profesional, entre otras, las funciones de Gerente y de Subgerente.

Funciones a realizar por el personal de nivel II:

Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos. Distribuir al personal a su cargo en el servicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Apoyar al director, sustituyéndolo cuando este esté temporalmente ausente con las tareas de gestión de personal, realización de horarios y control y análisis del coste de producto.

Funciones a realizar por el personal del nivel III:

– Funciones a realizar por el personal de Equipo de Sala:

Las funciones asignadas a este personal serán, entre otras, las establecidas a continuación:

- Atender a los clientes recogiendo y sirviendo pedidos en las cajas registradoras.
- Poner y sacar patatas, panes en las tostadoras automáticas, preparar para entregar una vez realizadas las operaciones previas de añadir los condimentos ya elaborados, hamburguesas de pollo, trozos de pollo y aquellos productos que la empresa vaya ofreciendo en cada momento.
- Limpieza del salón, mesas, sillas, mármol, suelos, cristales, entrada del restaurante, acera exterior.
- Lavado de todo tipo de utensilios relacionados con su puesto de trabajo.
- Retirar basura de Sala.

– Funciones a realizar por el personal de Equipo de Cocina:

Las funciones asignadas a este personal serán, entre otras, las establecidas a continuación:

- Encender freidoras, preparar mesas de empanar, harinas, preparar pollo marinado y la descongelación de productos para su cocinado.
- Cocinar pollo, filetes, hotwings, así como todos aquellos productos que sean necesarios realizar en freidoras pitco y hhpp.
- Disponer el pollo una vez cocinado en gabinete caliente y display.
- Almacenar y hacer rotar los productos secos y congelados.
- Limpieza de cocina, tanto a nivel de suelos, pasillos y utensilios relacionados con su puesto de trabajo, además del mantenimiento de maquinaria como son: Planchas freidoras, tostadoras, valorizadoras, conductos externos de aire acondicionados y de campanas extractoras de humos, limpieza de mesas de empanar y preparación, mantener limpias y ordenadas las cámaras frigoríficas, filtrar máquinas pitco y hhpp, así como cambios de aceite y limpieza de carros.
- Retirar basura de Cocina.

– Funciones exclusivas para el personal de equipo Encargado de Formación:

- El personal de equipo que realice funciones de entrenamiento del personal de nuevo ingreso ayudará a la gerencia del restaurante en la formación de aquellos, corrigiendo los procedimientos de los mismos una vez formados.
- Llevará a cabo revisiones periódicas del trabajo de dicho personal, mediante listas de observaciones a cualquier otro medio adecuado a tal fin.
- Esta estructura profesional pretende obtener una estructura productiva más razonable y adaptada a la especial actividad de la empresa, todo ello sin merma de la

dignidad, oportunidad de promoción y adecuada retribución de los trabajadores, siempre dentro del respeto a lo previsto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

El cambio de los/as trabajadores/as de nivel III a Nivel II cuyas tareas implican confianza, mando y coordinación será de libre designación por la empresa teniendo en cuenta la experiencia demostrada en la buena gestión del personal, la dinamización de equipos y su integración y el mayor conocimiento de los sistemas productivos de la empresa, estableciendo estos mismos criterios para el cambio de Nivel II a Nivel I.

La Comisión Paritaria del convenio colectivo tiene otorgadas expresas funciones relativas a las dudas que puedan surgir relativas al encuadramiento de los empleados que presten servicios dentro del ámbito funcional del convenio colectivo, y en especial de cara a la integración del personal en el nuevo sistema de clasificación profesional, a los efectos de lo cual las partes, se reunirán para tratar estos extremos cuando concurriese la necesidad de encuadrar al personal que se les vaya a aplicar el convenio colectivo por primera vez por integración dentro de la estructura aquí definida, a los efectos de una correcta aplicación del mismo en lo que a encuadramiento profesional se refiere.

#### Artículo 8. *Movilidad funcional.*

El ejercicio de la movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará conforme a lo previsto en los artículos 22 y 39 del estatuto de los trabajadores y ALEH.

#### Artículo 9. *Movilidad geográfica.*

En el supuesto de que la empresa pretenda ubicar el centro de trabajo o a la persona trabajadora a otra localidad en el entorno de un área metropolitana y el nuevo centro esté enclavado a una distancia inferior a 30 kilómetros del centro de origen o del domicilio del trabajador o el mayor tiempo empleado en el desplazamiento al nuevo centro sea igual o inferior al 25 por 100 de la jornada diaria del trabajador, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

En los demás casos se considerará que existe movilidad geográfica, con las precisiones que para la misma, impone el ET.

Desplazamientos entre tiendas: Las empresas podrán desplazar a las personas trabajadoras dentro de los límites antes fijados siempre y cuando los mismos no se produzcan por un máximo de hasta tres veces al año, siempre y cuando no medie acuerdo entre empleado/a y Dirección en este sentido, y siempre y cuando el cambio no venga motivado por la sustitución de algún empleado en situación de suspensión de contrato de trabajo, vacaciones o disfrute de licencias, imprevistos de producción o fuerza mayor en cuyo caso no mediará el límite anterior.

### CAPÍTULO III

#### Contratación

#### Artículo 10. *Período de prueba.*

En materia de períodos de prueba se estará a lo dispuesto en el ALEH.

#### Artículo 11. *Ceses.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa, una vez transcurrido el período de prueba, tendrán que ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de:

1. Un mes en el caso de las personas trabajadoras de los Grupos I y II.
2. Quince días en el resto de Niveles.

El incumplimiento por la persona trabajadora de la obligación de preavisar en los plazos previstos anteriormente, salvo que hubiere sido eximido de ello por la empresa, dará derecho a esta última a descontar de la liquidación el importe de la retribución diaria correspondiente por cada día de retraso en el preaviso.

No obstante, si la empresa hubiera recibido el preaviso con la antelación prevista en este artículo, tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador o trabajadora.

Cumplido el preaviso, la falta de pago de la liquidación de haberes dará derecho a la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el pago, con el límite del número de días de preaviso, sin perjuicio del interés de demora fijado en el estatuto de los trabajadores.

Una vez cumplido el preaviso, si la empresa decide prescindir de los servicios de la persona trabajadora antes de finalizar el plazo, deberá abonarle el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.

El plazo de preaviso no será exigible en los casos de dimisión por falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono del salario pactado. Salvo pacto distinto, la persona trabajadora no tendrá derecho a compensar las vacaciones pendientes con el plazo de preaviso.

#### Artículo 12. *Contrato formativo.*

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

#### Artículo 13. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Se atenderá a lo dispuesto en la legislación en cada momento.

#### Artículo 14. *Contratos a tiempo parciales.*

En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, en relación al mismo grupo profesional, y en igualdad de condiciones y de idoneidad para el puesto, los/las con tratados/contratadas a tiempo parcial en la Empresa que se encuentren prestando servicios tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, el número de horas complementarias podrá alcanzar el porcentaje máximo del 40 por 100 de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando dichas horas complementarias se realicen como continuación de la jornada diaria inicialmente pactada o de conformidad con lo dispuesto en este artículo.

En el caso de contratos a tiempo parcial generales los turnos que se establezcan será continuados y tendrán como mínimo una duración de 2 horas.

Las horas complementarias solo serán exigibles para su realización cuando vayan unidas al inicio o final de la jornada, o se trate de realizar una jornada un día no programado previamente como de trabajo, preavisándose la realización de las mismas con un mínimo de tres días.

La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el presente convenio.

En el caso de contratos inferiores a 20 horas semanales, se establece que no se podrán realizar las horas complementarias de este apartado.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de responsabilidades enunciadas en el artículo 37.6 del ET.
- Por necesidades formativas siempre que se acredite incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial Horas complementarias voluntarias.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador o trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable no teniéndose en cuenta las horas complementarias voluntarias de cara a la acreditación del porcentaje fijado en el punto a) del presente artículo.

Artículo 15. *Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores para los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción y al artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores para los contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 16. *Fomento de la contratación indefinida. Contratación de personal con diversidad funcional. Fomento de la contratación indefinida.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales aplicables.

Contratación de personal con diversidad funcional.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social que contempla las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de las personas trabajadoras de discapacitados en empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Artículo 17. *Finalización de contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.*

Se establece que, por expiración del tiempo convenido, a la finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir la indemnización prevista en la legislación vigente.

Artículo 18. *Premio de vinculación.*

Cuando una persona trabajadora de 45 o más años cese en la empresa por cualquier causa excepción hecha de la de despido procedente por sentencia firme, y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación y en función de los años que haya permanecido en aquella, una compensación económica consistente en:

- A los 10 años de servicio en la empresa: 2 mensualidades.
- A los 15 años de servicio en la empresa: 3 mensualidades.
- A los 20 años de servicio en la empresa: 4 mensualidades.
- A los 25 años de servicio en la empresa: 5 mensualidades.
- A los 30 años de servicio en la empresa: 6 mensualidades.
- A los 35 años de servicio en la empresa: 7 mensualidades.

El cálculo de la referida compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, se efectuará sobre el salario correspondiente al nivel retributivo de la persona trabajadoras en las tablas salariales del momento correspondiente al cese, más el prorrateo de las pagas extraordinarias, el plus especialización/ex plus de especialización en su caso y el plus *ad personam*, si tuviese la persona trabajadora afectada.



Cuando una persona trabajadora fallezca en situación de activo en la empresa, dicho derecho corresponderá a sus herederos/herederas.

## CAPÍTULO IV

### Condiciones económicas

#### Artículo 19. *Salario Base.*

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho por la jornada ordinaria de trabajo a un salario base, cuya cuantía para el año 2022, queda fijada según grupos profesionales en las tablas anexas al presente Convenio.

El personal con contratos a tiempo parcial percibirán el salario base de Convenio en proporción a la jornada de trabajo efectivo.

#### Artículo 20. *Plus de capacitación y especialización.*

Dadas las continuas modificaciones tecnológicas que se producen en la empresa y por tanto en función del conocimiento de los métodos de trabajo y adaptación a los procesos internos, así como a sus especificidades, se establece un plus de adaptación y especialización que afectará al Nivel Profesional III cuya cuantía se abonará a partir de enero de 2022 y que para el año 2022, queda fijada según el Grupo profesional III en las tablas anexas al presente Convenio.

Este plus de adaptación y capacitación no será compensable ni absorbible y su cuantía se revalorizará anualmente con los incrementos del Convenio Colectivo que en su caso puedan pactarse. El importe del plus aparece contemplado en la tabla contenidas en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias tendrán la misma cuantía que el salario base más plus *ad personam*, para quien la viniera percibiendo, más plus de especialización para quien tenga derecho a percibirlo, más ex plus de especialización para quien tenga derecho a percibirlo.

Las referidas pagas se devengarán de forma anual (Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre y verano: Del 1 de julio al 30 de junio) no obstante podrán ser objeto de prorrateo en las doce pagas ordinarias si el trabajador así lo solicita.

Las personas trabajadoras que ingresen o cesen en el transcurso del año recibirán las gratificaciones extraordinarias prorrateándose el importe con relación al tiempo trabajado computándose las fracciones de semana o mes como semanas o meses completos.

Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán detracción alguna por el hecho de que el trabajador o trabajadora se halle en situación de incapacidad transitoria.

#### Artículo 22. *Plus de vestuario.*

La empresa suministrará los uniformes que obligue a llevar a sus empleados, adaptando dicho uniforme a los casos de embarazo. La conservación y limpieza de los uniformes suministrados será responsabilidad de cada trabajador o trabajadora.

La persona trabajadora deberá adquirir, por su cuenta, el calzado de uniformidad en el lugar indicado por la Compañía.

Para compensar al trabajador y trabajadora de los gastos por conservación y limpieza del uniforme y la adquisición del calzado, se acuerda el abono, con carácter mensual, de un plus de vestuario por el importe de 20,60 euros mensuales el cual será revalorizable anualmente con arreglo a los incrementos que se puedan pactar o la prorrata de la cuantía en función de la jornada contratada.

## Artículo 23. *Manutención.*

Las personas trabajadoras que tengan más de 5 horas de jornada continuada o presten sus servicios de forma partida, salvo acuerdo contrario y diferente entre las partes, podrán optar por uno de los siguientes menús, o aquellos que se puedan pactar con la representación legal de los trabajadores:

- Opción 1. Menú postre Premium:
  - Dos piezas de pollo o hamburguesa doble krunch.
  - Patatas medianas.
  - Bebida mediana B&B o agua o Lipton.
  - Gofre o volcano o kream ball.
- Opción 2. Menú ensaladas:
  - Ensalada Brazer o ensalada Xtrema.
  - Bebida mediana B&B o agua.
  - Helado KFC.
- Opción 3. Menú completo:
  - Tres piezas de pollo o dipso hotwings o chicken rockso boxmaster o 1 tower o 1 sandwich brazer.
  - Patatas medianas o puré.
  - Bebida B&B o agua
  - Helado KFC.

## Artículo 24. *Plus de nocturnidad.*

El plus de nocturnidad se devengará de conformidad con las siguientes franjas horarias:

22.00 H a 00.00 H: tendrá un incremento sobre la hora ordinaria así trabajada, calculada sobre los conceptos de salario base, más plus de especialización/ ex plus de especialización en su caso y plus *ad personam*, de un 1 por 100.

00.00 H a 06.00 H, y tendrá un incremento sobre la hora ordinaria así trabajada, calculada sobre los conceptos de salario base, más plus de especialización/ ex plus de especialización en su caso y plus *ad personam*, de un 25 por 100.

El plus de nocturnidad será abonado, salvo que el salario se hubiere establecido en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza todas las personas trabajadoras independientemente de su jornada o grupo profesional.

## Artículo 25. *Plus formador.*

Las personas trabajadoras, independientemente de su jornada, que se encuentren en los Grupos 2 y 3 de la clasificación profesional del presente convenio y realicen tareas de formación a otras personas trabajadoras, percibirán a partir de enero de 2022 un complemento no compensable ni absorbible de 6,75 euros semanales.

Su cuantía se revalorizará anualmente de acuerdo con los incrementos establecidos que se puedan pactar.

## CAPÍTULO V

**Tiempo de trabajo**Artículo 26. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima anual establecida durante la vigencia del presente Convenio es 1.800 horas de trabajo efectivo y se distribuirá en un máximo de 224 días de trabajo efectivo por año.

Esta distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, esto es, 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, y 12 horas entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente, salvo excepciones legales. En caso de que en un ejercicio no fuese posible la distribución por exceso o por defecto de la jornada anual pactada, dicho defecto y/o dicho exceso será trabajado o compensado dentro de los 12 meses siguientes, de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del ET. Esta distribución dentro de los 12 meses siguientes será de aplicación también al exceso o defecto de días abonables del artículo 31 de este convenio colectivo.

Artículo 27. *Descanso semanal.*

El personal afectado por este convenio, salvo acuerdo entre empresa y trabajador/trabajadora, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días sin interrupción.

En aquellos centros de trabajo donde no se trabaje de manera habitual los siete días de la semana, en materia de descanso semanal se estará a los acuerdos que en los mismos se suscriban por la Comisión Paritaria.

Artículo 28. *Descanso en jornada.*

En jornadas continuadas superiores a 6 horas diarias de trabajo efectivo tendrán derecho a 20 minutos de descanso en la jornada que será tiempo efectivo de trabajo.

En jornadas continuadas superiores a 7 horas diarias de trabajo efectivo el tiempo anterior será de 25 minutos en la jornada que será tiempo efectivo de trabajo.

En jornadas continuadas superiores a 9 horas diarias de trabajo efectivo el tiempo anterior será de 30 minutos en la jornada que será tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 29. *Vacaciones.*

Todo el personal incluido en el presente Convenio disfrutarán anualmente de un período retribuido de 31 días naturales. De ellos 15 días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo pacto distinto entre empresa y trabajador/trabajadora.

En cualquier caso las vacaciones se disfrutarán por turnos organizados en cada centro de forma que garanticen la continuidad del servicio y la atención al cliente, en particular en temporadas de máxima actividad, procurando que el personal en vacaciones no supere en ningún momento el 10 por 100 de la plantilla de cada departamento (posiciones) por centro de trabajo.

Aquellos trabajadores que no lleven un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya acabado el año natural a que correspondan. Asimismo, esta opción de disfrute de vacaciones

también corresponderá en los restantes supuestos de incapacidades en los términos regulados en el párrafo tercero del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, que son los siguientes: incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Durante el período de vacaciones las personas trabajadoras percibirán el salario bases establecido en la correspondiente tabla más plus especialización y/o ex plus de especialización si la tuviera, y más plus *ad personam*, si la tuviera.

El inicio del período de vacaciones no puede coincidir con el día de descanso semanal de forma y manera que en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente de dicho descanso semanal, asimismo si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal este deberá respetarse reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso. No obstante, cuando ello impidiese que otro compañero iniciase las vacaciones en la fecha prevista se guardarán los días de descanso disfrutándose en otro momento dentro del año natural tanto los del inicio como los del final del período vacacional.

Las personas trabajadoras de la empresa que así lo solicitasen al comienzo del año, podrán disfrutar del período vacacional y festivos recuperables de forma continuada siempre que se garantice la normal producción del centro de trabajo y no coincida con el período estival o navideño.

#### Artículo 30. *Fiestas abonables y no recuperables.*

El disfrute de las fiestas abonables y no recuperables se efectuará a razón de siete días a elegir por parte del trabajador o trabajadora y 7 días a elegir por parte de la empresa, pudiendo ser o no continuados. En caso de efectuarse los siete días seguidos se respetará el descanso semanal, siendo la fecha tope de comunicación el 20 de febrero del año en curso, comunicación que se efectuará por ambas partes, todo ello salvo pacto distinto entre empresa y trabajador/trabajadora.

Estas fiestas cuando no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal el trabajador tendrá derecho a disfrutarlas en otra fecha y la empresa deberá abonar un 40 por 100 del salario base más plus de especialización/ex especialización, en cómputo diario, de este convenio.

#### Artículo 31. *Calendario laboral.*

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral. Antes de su difusión solicitará informe previo sobre el mismo a la representación de los trabajadores, que deberá emitirlo en el plazo máximo de quince días.

El calendario laboral se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo antes del día 20 de febrero de cada año.

En el supuesto de apertura de nuevo centro de trabajo o actividad cíclica, el calendario laboral se expondrá dentro de los treinta días siguientes de producirse la apertura o inicio.

#### Artículo 32. *Horarios.*

La empresa publicará en sitio visible del restaurante, los horarios semanales de cada persona trabajadora con una antelación mínima de quince días.

Las posibles modificaciones al horario publicado serán consensuadas con las personas trabajadoras se comunicarán a la RLT.

### Artículo 33. *Licencias.*

El personal, avisando con la mayor antelación posible y justificándolo de forma previa y adecuadamente, podrán faltar y ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Por matrimonio del trabajador/a o unión de hecho: Quince días. En el caso de unión de hecho el trabajador/a deberá aportar certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento u organismo competente.

2. Dos días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de 24 horas, a descontar de vacaciones, fiestas abonables o salario, a opción del trabajador/a.

3. Tres días en los casos de nacimiento de hijo/hija o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días.

4. Un día por intervención quirúrgica efectuada en ambulatorio a parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. Bodas de hijos/as, nietos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, padres/madres o padre/madres políticos/as, uno a tres días, según las mismas condiciones que el apartado anterior. Un día en caso de bautizo o comunión de hijos/as y nietos/as, el día en que se celebre el evento.

6. Exámenes: El tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador/a obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

7. Por cambio de domicilio habitual: Un día, con un máximo de una vez al año.

8. Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración el permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza ese derecho por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Se podrá acumular la hora de la lactancia, computando el permiso en días completos (16 días laborables o 24 continuados), que se disfrutaran al final del permiso de nacimiento y cuidado del menor o seguido de las vacaciones.

9. Las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad podrá ausentarse de su puesto de trabajo de 15 a 60 días en fechas comprendidas entre el 7 de enero y del 31 de marzo, y entre el 1 de septiembre al 30 de noviembre avisándolo con 30 días de antelación. En ningún caso se podrá exceder las fechas fijadas para esta licencia que será disfrutada como mucho una vez cada ejercicio.

Esta licencia no remunerada y derecho individual originará la suspensión del contrato en el plazo que haya solicitado el trabajador o trabajadora no produciéndose remuneración ni cotización por parte de la empresa. Para asegurar el buen funcionamiento, la empresa podrá limitar en un 5 por 100 del personal del centro el disfrute de esta licencia.

Los citados permisos se disfrutarán atendiendo a la jurisprudencia existente en el momento de la firma del presente convenio colectivo.

### Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias solo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Igualmente, tendrán tal consideración las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente.

Su número no podrá ser superior a 80 al año por persona trabajadora, siempre que sean objeto de retribución. Su valor será el de la hora ordinaria (salario base más plus de capacitación y adaptación y plus *ad personam*, para quien lo tuviera y en cada centro de trabajo se negociará si se compensa por una hora de descanso o por su correspondiente retribución en dinero. En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en la Ley.

## CAPÍTULO VI

### Acción social

#### Artículo 35. *Ayuda escolar.*

La empresa anticipará en concepto de ayuda escolar a la persona trabajadora con una antigüedad mínima en la empresa de 1 año, que acrediten tener hijos/hijas en edad escolar mediante certificado de escolarización y que realicen la solicitud de dicha ayuda, un importe máximo de 600 euros por trabajador.

Las personas trabajadoras de 40 horas podrán solicitar hasta un máximo de 600 euros y el resto de las personas trabajadoras podrá solicitar un máximo proporcional a la jornada de contrato. En cualquier caso, para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial con una jornada de 20 horas, o inferior, se establece un máximo de 400 euros. El plazo para solicitar dicha ayuda escolar será del 1 agosto al 31 de agosto.

#### Artículo 36. *Incapacidad Transitoria.*

En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que la Seguridad Social reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas derivadas de tal contingencia reconocida, para lo que hará falta que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotizaciones que en cada momento se determine por el Estado, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta, según se establece a continuación:

- En el caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional la Empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario fijo que le corresponda a cada trabajador desde el primer día.
- En el caso de enfermedad común la Empresa complementará la prestación de seguridad social a la que el trabajador/a tenga derecho de conformidad con los siguientes baremos:

- Hasta el 100 por 100 del salario fijo desde el primer día de baja en los supuestos de ingreso hospitalario y/o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario e igualmente en aquellos casos que requieran tratamiento radiológico recurrente.

En el resto de supuestos:

- La primera baja por enfermedad común la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario fijo a partir del quinto día de baja.

La segunda y siguientes, los ocho primeros días, los empleados recibirán los importes fijados por la Ley General de la Seguridad Social.

- A partir del noveno día: Hasta el 100 por 100 del salario fijo.

Por salario se entenderán los conceptos salariales de tablas más los complementos personales o de puesto que el trabajador cobre en relación a su categoría y jornada.

En caso de que exista notificación expresa por parte del organismo evaluador correspondiente por la que se prorrogue el período de baja y se determine el paso a pago directo por parte de la Seguridad Social o Mutua, la empresa estará a tal notificación.

En todo caso, y en ausencia de tal notificación el complemento se aplicará por un período máximo de hasta 18 meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para tener derecho al complemento en el supuesto de enfermedad común será requisito imprescindible tener una antigüedad en la empresa de seis meses a la fecha del hecho causante. Para todos los casos, el acceso al complemento se supedita a que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos de Seguridad Social reglamentarios en tiempo y forma, así como a acudir a los servicios médicos de control correspondientes.

Si por norma de rango superior, durante la vigencia del Convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, la Dirección podrá disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

#### Artículo 37. *Movilidad funcional por embarazo.*

Cuando una trabajadora se encuentre indispuesta para desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo, la empresa intentará atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación anterior y con respeto de las condiciones económicas, reincorporándose a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el período legal que provocó dicha situación.

No obstante, la empresa dispone de un protocolo de actuación en el caso de las mujeres embarazadas, con la posible suspensión del contrato de trabajo según lo regulado en el Estatuto de los trabajadores y normativa laboral vigente.

### CAPÍTULO VII

#### **Régimen disciplinario**

#### Artículo 38. *Faltas y sanciones de los trabajadores.*

Las empresas y los trabajadores incluidos en el presente convenio se regirán, en esta materia, por el contenido del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería en materia de faltas y sanciones vigente cada momento.

### CAPÍTULO VIII

#### **Seguridad y salud**

#### Artículo 39. *Seguridad y salud.*

Serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes Estatales.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado y otra al Comité de Seguridad y Salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

## CAPÍTULO IX

### Derechos sindicales

#### Artículo 40. *Horas sindicales.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes, los créditos horarios mensuales de todos los representantes legales de los trabajadores/as podrán acumularse en uno o varios de ellos, hasta el 100 por 100 de su jornada laboral en cada mes y, en todo caso, deberá ser comunicado previamente a la Empresa. Este Derecho de Acumulación pertenecerá al Sindicato que ostente la titularidad del cedente y cesionario de las horas sindicales.

#### Artículo 41. *Comité Intercentros.*

A) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, 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 trabajo, deban ser tratados con carácter general.

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

C) El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de siete, 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 el ámbito de aplicación.

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

La designación de Miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones que no sean generales en el ámbito de la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité Intercentros.

D) 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.

#### Artículo 42. *Solución extrajudicial de Conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC) vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

## CAPÍTULO X

### Comisión Paritaria

#### Artículo 43. *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 85 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo una Comisión paritaria que estará



compuesta por un representante de cada organización sindical firmante del presente Convenio, y por dos de la Dirección, que serán designados por cada representación respectivamente. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores/asesoras que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

Serán funciones de la Comisión Paritaria interpretar la totalidad de las cláusulas del Convenio, vigilar el cumplimiento de lo pactado, estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Dirección de la empresa, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o es tos mismos; entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo, y cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes representadas y sus discrepancias se resolverán a través de un procedimiento solución extrajudiciales del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Disposición adicional primera. *Publicidad del Convenio.*

La empresa expondrá, en los tablones de anuncios del centro de trabajo, un ejemplar completo del texto convencional, así como de las resoluciones interpretadoras del mismo que adopte la Comisión Paritaria. Igualmente entregara una copia del Convenio en un plazo no superior a los treinta días de la firma del mismo.

Disposición adicional segunda. *Empleo de carácter indefinido y contratos a tiempo parcial.*

En atención al interés manifestado por la representación de los trabajadores a lo largo de la negociación del presente Convenio y en aras al mantenimiento de un clima de paz social como el que hasta la fecha ha venido existiendo, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen el compromiso de mantener al menos 70 por 100 trabajadores fijos en plantilla.

En este sentido, y para conseguir un empleo de mayor y mejor calidad, la Dirección de la Empresa se compromete a que estos contratos, cuando sean a tiempo parcial y sean contratos a tiempo parcial generales, tengan una duración mínima de veinte horas a la semana en cómputo anual salvo que al trabajador/a le interese una jornada inferior o superior siempre que se pueda ofrecer la misma.

Disposición adicional tercera. *Seguro de accidentes.*

La empresa concertara una póliza de seguro individual o colectivo que garantizara a sus trabajadores a partir del momento de alta en la empresa, la percepción de dieciséis mil quinientos euros (16.500 euros) para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente en los grados de absoluta y total para la profesión habitual ocurridos por accidente de trabajo.

Disposición adicional cuarta. *Readecuación salarial.*

La Empresa procederá, de forma inmediata a la firma del presente Convenio Colectivo a la Reordenación Salarial de los conceptos de los recibos de salario de los empleados/as.

A estos efectos se seguirán las siguientes normas:

1. Salario base:

– Para conformar el salario base se tendrán en cuenta el total de las retribuciones fijas percibidas por el empleado/a en prorrata anual.

– Una vez alcanzada la cantidad de salario base que al empleado/a le corresponda, el resto de cuantías salariales ira destinado a los siguientes conceptos: 1) Plus de Especialización y/o Ex Plus de Especialización, 2) Complemento personal *ad personam* y 3) complemento no compensable.

2. Plus de Especialización y Ex Plus de Especialización: una vez alcanzada la cantidad de salario base que al empleado/a le corresponda según lo fijado en el artículo 20 y en la tabla anexa, el resto de las cuantías salariales que vienes percibiendo la persona trabajadora, ira destinada alcanzar el Plus de Especialización y/o Ex Plus de Especialización que pueda tener derecho la persona trabajadora.

3. Complemento personal *ad personam*: Será CPAD las cuantías que no conformando el nuevo SB y el Plus de Especialización y/o Ex Plus de Especialización vengán incrementándose anualmente de conformidad con el convenio colectivo de origen.

Integrarán igualmente el CPAD las cuantías compensatorias del transporte que, en caso de no ser necesarias para alcanzar el SB del reflejado en el artículo 18 del convenio, obren en el convenio sectorial de origen de los empleados que se encuentren de alta en la empresa en el momento de la firma.

El CPAD tendrá el mismo tratamiento que el SB, no siendo ni compensable ni absorbible y siendo igualmente revalorizable con los incrementos pactados en este convenio.

4. Aquellas cuantías que por norma de origen no fuesen ni compensables ni absorbibles y no creciesen integrarán el Complemento no Compensable ni Absorbible (CNC).

Disposición adicional quinta.

Aquellas cantidades compensatorias del transporte que por efecto de la aplicación de este convenio colectivo desaparecen de su texto normativo pasarán a formar parte de un complemento personal consolidado que no será compensable ni absorbible y se revalorizará con los incrementos anuales que se puedan pactar.

Disposición adicional sexta. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.*

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones reguladas en los capítulos relativos a retribuciones y a jornada, para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 83.2 del TRLET a la apertura del meritado período de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que, sometida la eventual discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan previstos en el artículo 42 del presente convenio.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia al órgano territorial derivado de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

Disposición adicional séptima. *Comisión Paritaria sobre cambios de centro de trabajo y situaciones vinculadas con la conciliación laboral y familiar por cuidado de menor y/u otros derechos vinculados con el nacimiento y cuidado del menor.*

Las partes acuerdan proceder, dentro del seno del Comité Intercentros a constituir una comisión para el tratamiento de los cambios de centro de trabajo para atender las mejores opciones de cara a poder conciliar el derecho de todos/as los trabajadores/as a conciliar su vida laboral y familiar de la forma más correcta e igualmente a garantizar el normal orden organizativo y productivo de la Empresa.

A tal efecto las partes trabajarán juntas para garantizar la conciliación de ambos derechos.

Disposición adicional octava. *Órgano de Información, Participación y Consulta en materia de prevención.*

Las partes acuerdan, al amparo de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Laboral en ambas empresas integrado por 4 miembros de la representación legal de los trabajadores (4 delegados de prevención) y 4 miembros por parte de las Empresas.

Disposición adicional novena.

La Dirección Empresarial se compromete a mantener las condiciones establecidas en los acuerdos de empresa y/o centro de trabajo firmados con la representación legal de los trabajadores de las empresas afectadas a la fecha de firma del presente convenio colectivo, que superen lo establecido en el presente convenio; tanto al personal vinculado a la fecha de la firma del presente convenio como al que sea contratado con posterioridad.

Disposición adicional décima. *Régimen de Ascensos.*

El ascenso de trabajadores del Grupo IV al Grupo III se realizará por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante cuatro meses en el mismo grupo.

La citada disposición entrará en vigor desde el 01 de enero del 2022, sin tener efectos retroactivos, siendo necesaria la prestación del servicio en el Grupo IV durante cuatro meses desde el 1 de enero del 2022.

Disposición adicional undécima. *Descansos de calidad.*

A fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar, las personas trabajadoras que no estén contratadas para trabajar de forma específica el fin de semana, y que cuente con un contrato de 20 o más horas, disfrutarán al menos de tres fines de semana de descanso al año en los que se comprendan el sábado y el domingo, sin que computen como tales los correspondientes a vacaciones.

Los citados descansos (3) serán planificados:

- 1 descanso de calidad en el primer cuatrimestre (enero-abril).
- 1 descanso de calidad en el segundo cuatrimestre (mayo-agosto).
- 1 descanso de calidad en el tercer cuatrimestre (septiembre-diciembre).

Disposición adicional duodécima. *Código de buenas prácticas.*

La empresa impulsará dentro de la política corporativa, iniciativas y objetivos en materia de Igualdad. La identificación y compromiso con el cumplimiento y desarrollo de las medidas de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa se considerará como un elemento más en la evaluación del desempeño y en los objetivos globales de cada persona y puesto de trabajo.

Las partes, igualmente conscientes de la importancia de tener un clima laboral saludable para todos los empleados/as que forman parte de la plantilla de la Empresa, acuerdan proceder durante la vigencia del convenio colectivo a la elaboración de un Plan de Diversidad o a la inclusión de esta materia dentro del Plan de Igualdad de las Compañías.

Disposición transitoria primera. *Ex Plus de Especialización.*

Aquellos trabajadores del Grupo I, II y IV que, a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, estuviesen percibiendo el denominado Plus de Capacitación y adaptación (Especialización), pasarán a percibir el denominado concepto salarial en los importes señalado en el Anexo I del presente convenio colectivo, y bajo la denominación Ex Plus de Especialización. El citado ex plus de especialización no será compensable ni absorbible, sin perjuicio de lo dispuesto de la Disposición Adicional Cuarta, al objeto de llevar a cabo la readecuación salarial, siendo su cuantía revalorizable anualmente con los incrementos del Convenio Colectivo que en su caso puedan pactarse.

Igualmente, los trabajadores de nueva entrada, que presten sus servicios en los Grupos I, II y IV, percibirán el denominado concepto salarial en los importes señalado en el Anexo I del presente convenio colectivo, y bajo la denominación Ex Plus de Especialización.

Disposición transitoria segunda. *Reclasificación profesional.*

La Dirección de la Empresa en el término de dos meses desde la firma del presente convenio procederá a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo, a cuyo efecto la Dirección de la empresa vendrá obligada a elaborar una relación de equivalencia entre las categorías/funciones/grupos profesionales que vinieran aplicando y las que se definen en el presente convenio. Una vez elaborada, dicha relación de equivalencia deberá de ser enviada para su control y supervisión a la Comisión Mixta del Convenio. La Comisión Mixta del presente convenio ejercerá las funciones de mediación y arbitraje a los efectos de una transición ordenada de los actuales marcos normativos de aplicación al que se define en este convenio.

Disposición transitoria tercera. *Sistema de retribución variable.*

Con el objetivo de contribuir a la motivación de los trabajadores pertenecientes al Grupo I y II del Convenio Colectivo, las partes entienden necesario el establecimiento de un sistema de retribución variable para el año 2022 vinculado a los citados grupos profesionales, bajo los siguientes requisitos:

A) *Ámbito de aplicación.*

Se considerarán beneficiarios del presente sistema el personal de las empresas afectadas por el convenio colectivo, incluidos dentro de los Niveles Profesionales I y II del convenio colectivo.

B) *Ámbito temporal.*

El sistema de retribución variable entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y agotará su vigencia el 31 de diciembre de 2022, quedando sin efectos una vez haya finalizado su vigencia, no generando derecho consolidable alguno.

C) *Características del sistema y Cálculo del importe.*

Se distribuirá bolsa económica de 50.000 euros a partes iguales entre todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente sistema, siempre que:

- El EBITDA del año 2022 sea un 110% superior al EBITDA del año 2021.

## D) Forma de liquidación y pago.

El pago del sistema de retribución variable, se producirá el primer semestre del año 2023, una vez se cuente con la información contable al objeto de verificar el dato del cumplimiento del EBITDA, y siempre que la persona trabajadora se encuentre de alta en el momento del pago.

De la cantidad que puedan percibir las personas trabajadoras, se consolidará dentro de su Salario Bruto Anual el 50% de la cuantía percibida por este concepto.

## ANEXO I

## Tabla salarial

Grupo/concepto	Salario Base (× 14)	Plus Especialización (× 14)	Plus Ropa (× 12)	Ex Plus de Especialización (× 14)	Total anual bruto incluidas pagas extraordinarias
Grupo I.	1031,69 €	0,00 €	20,60 €	593,51 €	23.000,00 €
Grupo II.	952,47 €	0,00 €	20,60 €	251,30 €	17.100,00 €
Grupo III - > 48 meses.	773,70 €	223,37 €	20,60 €	0,00 €	14.206,18 €
Grupo III – De 0 a 48 meses.	773,70 €	208,65 €	20,60 €	0,00 €	14.000,00 €
Grupo IV.	763,44 €	0,00 €	20,60 €	198,39 €	13.712,52 €