

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**20698** *Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Chariots Investments, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Chariots Investments, S.L. (código de convenio n.º 90104012012021), que fue suscrito, con fecha 30 de junio de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal 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 y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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, 2 de diciembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA CHARIOTS INVESTMENTS, S.L.

##### TÍTULO I

##### Partes negociadoras y naturaleza del Convenio Colectivo

Artículo 1. *Partes negociadoras y naturaleza.*

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la representación de Chariots Investments, S.L., y por la parte social, por la comisión negociadora compuesta por la representación de los trabajadores.

El Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/15, de 23 de octubre.

En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 2/15, de 23 de octubre, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en Chariots Investments, S.L. (en adelante la Compañía o la Empresa) o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

El presente Convenio viene a derogar y sustituir cuantas Normas Paccionadas, Convenios Extraestatutarios, Acuerdos de Empresa o similares se encontrasen en vigor en su ámbito de aplicación, con excepción de aquellas que hayan sido incorporadas a los contratos individuales de trabajo como condiciones más beneficiosas, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.

## TÍTULO II

### Disposiciones generales

#### Artículo 2. *Ámbito funcional y ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Chariots Investments, S.L., (en lo sucesivo, Chariots) y su personal, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en el artículo siguiente, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicables a todos los restaurantes de Chariots existentes y cuyos representantes legales han participado en la negociación del mismo, constituyendo la totalidad de los centros de trabajo de la Empresa.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todo el personal de la Compañía, con las excepciones previstas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos, se refiere implícitamente tanto a hombres como a mujeres.

#### Artículo 4. *Vigencia, duración, prórrogas y denuncias.*

El presente Convenio, tendrá vigencia desde el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y hasta el 31 de diciembre de 2025. Cualquiera de las partes firmantes podrá producir la denuncia del Convenio durante los 3 meses anteriores a la finalización de su vigencia, en el supuesto de que desease iniciar nuevas conversaciones para la renovación de este marco de contratación y negociación colectiva.

La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos. Asimismo, se comunicará dicha denuncia a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

#### Artículo 5. *Garantía ad personam.*

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal (y en concreto, el plus de transporte). Igualmente, a los trabajadores que por pacto o unilateral concesión de la Empresa vengán realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la aquí pactada, les será respetada a título personal.

#### Artículo 6. *Concurrencia y norma supletoria.*

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, siempre y cuando no contradiga la regulación aquí contenida.

## Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones de todo orden pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarará contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio se considerará válido en cuanto a sus restantes disposiciones.

## Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Compañía, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa, o fuente de la relación laboral.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras dictadas por cualquier Autoridad Legislativa, Organismo o Jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Administración Regional o del Gobierno, que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, siempre que estén determinados económicamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual superasen el nivel del presente Convenio.

## Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

De conformidad con el contenido mínimo del Convenio previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por un máximo de tres representantes de los trabajadores y otros tres representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrá derecho de voz y carecerán de derecho a voto.

De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Igualmente, se establece la posibilidad del sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET.

## Artículo 10. *Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y resolución de conflictos laborales.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa

las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En el momento de inicio del procedimiento de inaplicación, se deberá informar a la Comisión paritaria y, si se alcanzara acuerdo entre las partes, igualmente deberá ser notificado a la Comisión paritaria, en el plazo máximo de quince días siguientes a su suscripción.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al órgano de mediación que sea territorialmente competente para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

### TÍTULO III

#### Organización del trabajo y contratación

Artículo 11. *Organización de la empresa y protocolos de actuación.*

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa –con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa– implantar, modificar, o suprimir tareas, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear protocolos de actuación cuando resulte necesario, especialmente para adaptarse a los cambios establecidos por la marca franquiciadora.

2. Los protocolos de actuación que se implanten en la Empresa se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Entre ellos cabe destacar a título ejemplificativo los siguientes:

- Estándares de la marca.
- Normativa interna de KFC.
- Políticas internas de la empresa

#### Artículo 12. *Obligaciones del trabajador.*

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo, categoría y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal. El trabajador debe cumplir estrictamente con su jornada laboral tanto ordinaria como extraordinaria, es decir, al inicio y al final de la misma debe estar en su puesto de trabajo. En el caso que se incumpla esta obligación se aplicará el Régimen disciplinario que corresponda legalmente.

Todos los trabajadores tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la Empresa sobre su domicilio para cualquier tipo de notificación. Se considerará a todos los efectos como domicilio para notificaciones, el conocido por la empresa y que figura en el contrato de trabajo. Cualquier cambio de domicilio deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa.

Los trabajadores cuya prestación de servicios estén sujeta a obtener y mantener autorización de trabajo y residencia o documento público análogo deben informar a la Empresa de forma inmediata, en los casos de pérdida, caducidad o finalización de la autorización o permiso que le permita prestar servicios por cuenta ajena. Igualmente, remitir copia actualizada de la documentación siempre que la misma sea renovada por el trabajador.

La no comunicación a la Empresa de la no obtención o pérdida de la autorización de trabajo, cuando esta sea necesaria para la prestación de servicios del trabajador, se considerará transgresión de la buena fe contractual.

#### Artículo 13. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba de hasta seis meses para empleados del Grupo I y de hasta tres meses para el resto de los empleados del Grupo II y III.

Dicho límite temporal se aplicará igualmente para los contratos temporales regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su duración el periodo de prueba será de dos meses.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, así como cualquier otra situación que pudiera recogerse al efecto en el futuro en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores o norma que venga a sustituirlo.

#### Artículo 14. *Contratación.*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes.

#### Artículo 15. *Modalidades de contratación.*

El ingreso de trabajadores podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades e intereses de la Empresa.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento para cada modalidad contractual utilizada.

A los efectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato:

a. Contratos indefinidos:

Este trabajador presta sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

b. Contrato de obra o servicio determinado:

Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

c. Contrato eventual:

Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: Conforme a lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales será conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación geográficamente correspondiente a cada centro de trabajo.

d. Contrato de formación y aprendizaje:

Conforme a lo previsto en el artículo 11.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración mínima del contrato formativo será de seis meses y la máxima de tres años.

Lo previsto en este artículo se adaptará automáticamente, en su caso, de conformidad a los cambios legales que pudieran surgir en materia de contratación temporal durante la vigencia del presente Convenio colectivo, que estará en este sentido subordinado a la ley. Con respecto al resto de modalidades contractuales de duración determinada (ej., obra o servicio, interinidad, relevo, prácticas, etc.) se estará a lo previsto al efecto en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las demás normas que resulten de obligado cumplimiento para la Compañía, que también serán de aplicación para todo aquello que no se haya previsto en el presente artículo para los contratos eventuales y de formación y aprendizaje.

e. Contrato a tiempo parcial:

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial.

En los contratos realizados a jornada parcial podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley. En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

Conforme a lo previsto en el artículo 12.5.b) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El máximo de horas complementarias pactadas que se podrá realizar será del 60 % de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, Chariots podrá ofrecer al trabajador la realización de horas

complementarias voluntarias, cuya duración no podrá superior al 30 % de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo.

#### Artículo 16. *Dimisión del trabajador.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de un mes para Gerentes y Jefes de Equipo, y quince días para el resto de trabajadores.

El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

### TÍTULO IV

#### Clasificación profesional

#### Artículo 17. *Movilidad funcional.*

Los trabajadores de la empresa, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, por razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

Los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

En el caso de encomienda de funciones de un grupo profesional superiores a las del grupo profesional el trabajador tendrá derecho al salario de dicho grupo profesional superior; cuando dichas funciones se realizan por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, es decir, consolidaría la categoría superior.

La encomienda de funciones correspondientes a un grupo profesional inferior se hará por el tiempo imprescindible y con mantenimiento de sus condiciones salariales.

#### Artículo 18. *Movilidad entre centros de trabajo.*

En caso de que la Empresa destine a la persona trabajadora a un centro de trabajo que se encuentre en la misma área metropolitana, o a otro municipio dentro de la misma provincia, pero distante menos de 40 km del centro de trabajo de origen, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador a los efectos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Los cambios de centro que estén situados en municipios distintos deberá ser preavisado con un mínimo de 7 días de antelación, salvo que por requerimiento legal se exija un plazo mayor.

La Empresa atenderá las solicitudes de cambio de centro de trabajo como forma de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

#### Artículo 19. *Grupos profesionales.*

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en alguno de los grupos profesionales por niveles regulados en este artículo.

Los trabajadores serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativos que desarrollen los trabajadores.

En concreto, la empresa cuenta con los siguientes grupos profesionales:

Profesional
Grupo I. Gerentes
Gerente.
Grupo II. Subgerente
Subgerentes.
Grupo III. Jefes de Equipo
Jefe de Equipo.
Grupo IV. Empleado Polivalente Formador
Empleado Polivalente formador.
Grupo V. Empleado Polivalente
Empleado Polivalente.
Grupo VI. Empleado Junior
Empleado de cocina.
Empleado de caja.
Empleado de pack.

Las funciones de cada grupo vienen definidas en la descripción de puestos de trabajo de la compañía, a este respecto cabe destacar que hay varias funciones comunes a los grupos I, II y III, así como funciones comunes a los grupos IV, V y VI.

No obstante, a continuación, se procede a exponer las principales funciones por grupo:

**Grupo I (gerente):** 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 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., de uso en el centro de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuesta 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 su centro 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 servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral. Arqueos de caja.

Para poder pertenecer a dicho grupo será preciso superar el examen de certificación de la marca KFC: Certificación de las tres posiciones (Caja, Pack y Cocina), certificación de jefe de equipo LAS (Leading a Shift), certificación como RGM (Restaurant General Manager).

Grupo II (Subgerentes): Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control de restaurante. Colaborar y sustituir al jefe/a de restaurante en las tareas propias del mismo. Arqueos de caja.

Para poder pertenecer a dicho grupo será preciso superar el examen de certificación de la marca KFC: Certificación de las tres posiciones (Caja, Pack y Cocina), certificación de jefe de equipo LAS (Leading a Shift), certificación como ARGM (Assistant restaurant manager).

Grupo III: (Jefe de Equipo) 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 estos. Distribuir al personal a su cargo en cocina, caja, sala o pack. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Participar en la realización de tareas complementarias. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Arqueos de caja.

En los momentos en que el Gerente y/o el Subgerente estuvieran ausentes del Restaurante por los motivos que fuere, el Jefe de Equipo será el máximo responsable del turno que corresponda.

Para poder pertenecer a dicho grupo será preciso superar el examen de certificación de la marca KFC: Certificación de las tres posiciones (Caja, Pack y Cocina), certificación de jefe de equipo LAS (Leading a Shift).

Grupo IV (Empleado polivalente formador): Funciones de Caja, Pack o Cocina. Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo. Dar la bienvenida a los aprendices y hacer un recorrido de bienvenida con ellos. Transmitir todos los conocimientos (tanto teóricos como prácticos) en las sesiones de formación con los aprendices, asegurándose de que han entendido el proceso. Hacer por lo menos una lista de observación durante la etapa formativa al aprendiz. Dar feedback de formación. Mantener reuniones periódicas con aprendiz y RGM para comentar los avances en el proceso formativo.

Para poder pertenecer a dicho grupo será preciso superar el examen de certificación de la marca KFC: Certificación en al menos dos de las tres posiciones (Caja, Pack y Cocina), certificación de formador (trainer).

Grupo V (Empleado polivalente): Funciones de Caja, Pack o Cocina. Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo. Cobro al cliente sin arqueos de caja.

Para poder pertenecer dicho grupo será preciso superar al menos dos de tres certificaciones de puesto de equipo base (Caja, Pack o Cocina).

Grupo VI (Empleado junior): Funciones de Caja, Pack o Cocina. Participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo. Cobro al cliente sin arqueos de caja.

Pertenece a dicho grupo los empleados que solo tengan una certificación de puesto de equipo base (Caja, Pack o Cocina).

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razón de edad, sexo o de cualquier índole.

#### Artículo 20. *Promoción profesional.*

Conforme al artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones de los trabajadores de Chariots se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas de la Compañía.

El tiempo invertido por los trabajadores para la formación dentro de los programas de promoción profesional y formación en materia de PRL, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado (validaciones y certificaciones), a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

La Compañía pretende potenciar la promoción interna de sus trabajadores, tratando de asegurar que el 50 % de los puestos de Gerente, el 60 % de los puestos de Subgerente y el 70 % de los puestos de Jefe de Equipo se ocupen a través de la promoción interna. A efectos de cálculo de dichos porcentajes, se tendrán en cuenta de la Empresa, y no por centro de trabajo.

## TÍTULO V

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 21. *Jornada y horario de trabajo.*

Con carácter general, la jornada ordinaria máxima anual de trabajo efectivo será de 1.794 horas. La jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo. La jornada de trabajo en función de las necesidades organizativas y productivas de la actividad en cada momento.

Se realizará un descanso diario de treinta minutos computables como tiempo efectivo de trabajo siempre que la jornada sea de forma intensiva de al menos de 6 horas salvo que expresamente por la dirección de la Empresa se autorice que dicho descanso se disfrute en jornadas de menor duración.

La jornada máxima diaria será de 8 horas. Para aquellos contratos de veinte o menos horas semanales existirá además una jornada diaria mínima de dos horas.

Siempre que sea posible desde el punto de vista operacional, se permitirá a los empleados tener un descanso mínimo de una hora y máximo de 5 horas en el caso de jornadas partidas. En todo caso se respetará el descanso entre jornadas previsto en el artículo 34.3 ET.

Con respecto a la jornada semanal, se seguirá un sistema flexible de reparto de horas, de mutuo acuerdo con el empleado. En defecto de acuerdo se decidirá por la Empresa conforme a la programación general de turnos.

Los cambios en horario individual adjudicado por causas organizativas imprevisibles (ausencias imprevistas de otros trabajadores, así como retrasos o adelantos

imprevisibles en suministros) se efectuarán preferentemente con personal voluntario, y en todo no podrán superar como límite máximo 45 horas trimestrales para los trabajadores a tiempo completo, o la parte proporcional para trabajadores a tiempo parcial.

Conforme a lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Compañía podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 15 % de la jornada de trabajo para atender la fluctuación en los picos de trabajo, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular de la jornada. Este artículo se adaptará automáticamente, en su caso, de conformidad a los cambios legales que pudieran surgir en dicho precepto legal durante la vigencia del presente Convenio colectivo, que estará en este sentido subordinado a la Ley.

Los turnos de trabajo serán rotativos para todo el personal, publicándose los horarios con 14 días de antelación.

Los trabajadores disfrutarán de 51 días naturales de libranza (o su parte proporcional en caso de periodos inferiores al año) que se distribuirán de conformidad con lo dispuesto en los artículos 23 y 24 del presente convenio.

#### Artículo 22. *Descanso.*

Los trabajadores tendrán derecho a 2 días consecutivos de descanso semanal salvo para los centros de trabajo con día fijo de cierre o cuando el trabajador descansa en domingo, donde el descanso semanal podrá ser no consecutivo.

Los restaurantes que no tengan fijados día o días de cierre semanal organizarán turnos rotativos que permitan el descanso de todo trabajador durante seis domingos al año.

#### Artículo 23. *Control de horario.*

La Empresa tiene implantado en los restaurantes un sistema de fichaje, todos los trabajadores deberán fichar a la entrada y salida del trabajo. Los trabajadores deberán cumplir las obligaciones impuestas relativas al sistema de control horario a la entrada y salida del trabajo. Por su parte, cualquier trabajador tendrá derecho a comprobar sus horas efectivas de trabajo.

El incumplimiento de la obligación de fichar será considerado desobediencia de las ordenes e instrucciones empresariales. Por su parte, fichar en nombre de otro empleado se considerará transgresión de la buena fe contractual. Ambos incumplimientos podrán ser sancionados según el régimen disciplinario del Acuerdo nacional del sector de la hostelería.

#### Artículo 24. *Vacaciones.*

La duración total de las vacaciones será de 30 días naturales. En el supuesto de que el empleado proponga y la empresa acepte el disfrute de las vacaciones en varios periodos de tiempo, por cada 5 días hábiles disfrutados, se contarán 7 días de vacaciones.

Al periodo vacacional, se añadirán con el mismo procedimiento de adjudicación, los 21 días naturales de compensación de festivos que se indican en el artículo siguiente.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural. No obstante, si fuera preciso, por necesidades de trabajo se podrán disfrutar hasta el 28 de febrero del ejercicio siguiente. En ambos casos, los periodos de descanso en que se concrete su disfrute comenzarán en lunes y finalizado en domingo.

Anualmente, durante el mes de octubre, se confeccionará un calendario de vacaciones que será expuesto con el resultado final en el mes de noviembre en el tablón

de anuncios del personal y en el sistema informático de comunicación interna, existente entre empresa y empleados del que se disponga en ese momento.

A tal efecto se procederá como sigue: La Gerencia del restaurante publicará en el mes de octubre los periodos y la cantidad de trabajadores que el restaurante pueda soportar en situación de vacaciones en cada período del año siguiente. Por su parte, durante el mes de octubre los trabajadores propondrán los días a disfrutar en dichos períodos, mediante la inclusión en el cuadrante establecido al efecto. Si coincidieran varias peticiones en un mismo período no siendo posible para el restaurante su concesión, se procederá por sorteo entre los trabajadores afectados realizado en presencia de los representantes legales y del Gerente del restaurante.

Los periodos serán definidos de la siguiente forma:

- Tres semanas en el periodo 1: Desde la segunda semana de enero hasta la segunda semana de junio inclusive.
- Tres semanas en el periodo 2: Desde la tercera semana de junio hasta la última semana de septiembre inclusive.
- Una semana en el periodo 3: Desde primera semana de octubre hasta la segunda semana de diciembre inclusive.

También se dispondrá de dos días sueltos a disfrutar durante el año, siendo la empresa quien asignará dicho día, valorando las peticiones realizadas por la plantilla.

Los trabajadores con hijos menores de 16 años tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares en uno de los períodos solicitados. En el caso de que el periodo elegido sea en periodo estival, el periodo de preferencia será como máximo de 14 días, quedando en igualdad de condiciones con el resto de plantilla para el resto de vacaciones en dicho periodo. En el caso de que varias personas con cargas familiares coincidan en la elección de un mismo período vacacional, excediendo la cantidad de trabajadores que el restaurante pueda soportar en situación de vacaciones, se procederá a un sorteo entre dichas personas.

El inicio del periodo de vacaciones, no puede coincidir con un día de descanso semanal, por ello, se entenderán iniciadas las vacaciones, al día siguiente hábil a dicho descanso. Igual criterio se seguirá en el supuesto de los días festivos regulados en el artículo siguiente.

Queda total y absolutamente prohibida la remuneración o compensación en metálico de los días de vacaciones no disfrutados, por lo que, de no hacerse en las fechas señaladas, se producirá por parte del empleado la caducidad de su derecho en dicho año. Esta norma no será aplicable al personal con contratos eventuales o de duración determinada, quienes disfrutarán de sus vacaciones al final del mismo, independientemente del año al que corresponda su inicio, o bien serán compensados en metálico a elección de la empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones 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 terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una 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 haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del en que se hayan originado.

Artículo 25. *Días de fiesta anuales.*

Los 14 días festivos de cada año natural se compensarán incrementados a 21 días de una de las formas siguientes:

- Acumularlos a las vacaciones anuales.
- Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto.

En cualquiera de los dos casos, se realizará el descanso compensatorio de forma ininterrumpida, alargándolo con los días de descanso semanales que coincidieran dentro del período señalado, iniciándose su disfrute inmediatamente después del descanso semanal.

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

En los casos de que un trabajador cese en la empresa, los días festivos que tuviese pendientes de compensar le serán abonados siguiendo la siguiente fórmula:

salario base incrementado en un 75 %\*n.º de festivos pendientes de compensar

Igualmente, en supuestos en lo que el trabajador cesará en la empresa habiendo disfrutado de un número de festivos de descansos superior a los realmente devengados, se les desquitará del finiquito siguiendo la siguiente fórmula:

$21/14 * \text{salario base} * n.º$  de festivos disfrutados por encima de los devengados.

Artículo 26. *Licencias y permisos.*

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

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio. En el caso de incurrir en más de una ocasión en el hecho causante de este permiso el mismo tendrá la duración que en su caso que se establezca el Estatuto de los Trabajadores.

b) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto (más de 500 km), el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual, que podrá disfrutarse de forma encadenada con el descanso semanal de dos días.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

6. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con

disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

## TÍTULO VI

### Condiciones económicas

#### Artículo 27. *Estructura salarial.*

El salario fijo de los trabajadores se dividirá en los siguientes conceptos:

Estructura salarial
Salario Base (SB).
Complemento Personal (CP).
Plus de transporte (PT).
Plus de asistencia (PA).
Plus de Nocturnidad (PN).

La presente estructura salarial no conllevará la minoración del salario que los empleados vinieran percibiendo antes de la fecha de efectos del presente Convenio colectivo, cuya cuantía se mantendrá y se distribuirá entre los conceptos que correspondan.

Para el coste de la hora ordinaria, se estará al número de horas de la jornada anual dividido entre salario base más complemento personal.

#### Artículo 28. *Salario base.*

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio con efectos desde la publicación del Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre de 2025 será el que figura en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Para los siguientes cuatro años de vigencia del Convenio colectivo se pactan los siguientes incrementos salariales a aplicar al salario base bruto y complemento personal.

Durante la vigencia del convenio los salarios se actualizarán de conformidad con el IPC, y como mínimo, por los siguientes porcentajes:

- Ejercicio 2022: 0,6 %.
- Ejercicio 2023: 0,6 %.
- Ejercicio 2024: 1 %.
- Ejercicio 2025: 1,5 %.

No se realizarán incrementos salariales en ejercicios posteriores o de forma distinta a la expresamente prevista en esta disposición.

Los incrementos salariales se aplicarán con efectos del día 1 de enero de cada año.

#### Artículo 29. *Plus de absentismo.*

Los trabajadores que no presenten situaciones de incapacidad temporal durante el año 2022 recibirán una gratificación de 100 Euros (o parte proporcional según el periodo de prestación de servicios en la empresa) pagadera en la nómina de febrero del 2023. Para el devengo de la paga será requisito imprescindible estar de alta en la Empresa en el momento previsto de abono.

Dicho sistema se aplicará igualmente para los ejercicios 2023 a 2025 siendo la última paga por este concepto en febrero de 2026.

No tendrán la consideración de incapacidad temporal, a los solos efectos de lo dispuesto en el presente artículo, los periodos de nacimiento o baja por contingencia profesional.

Artículo 30. *Plus de transporte.*

Este plus, cuya cuantía viene reflejada en el Anexo 1 de este convenio, se percibirá con carácter fijo para compensar al trabajador por su desplazamiento desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa.

Artículo 31. *Nocturnidad.*

Las horas nocturnas se abonarán conforme a lo establecido en las Tablas del presente Convenio Colectivo. En relación con el concepto de horas nocturnas se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación que geográficamente corresponda cada centro de trabajo o pacto por centro de trabajo en aquellos en los que la nocturnidad no venga regulada en Convenio sectorial.

Artículo 32. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario base y del Complemento Personal del presente convenio. Dichas pagas habrán de abonarse los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. También podrá abonarse la paga de forma prorrateada por acuerdo entre las partes.

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

El trabajo y abono de las horas extraordinarias se regirán por las normas vigentes sobre esta materia.

La hora extraordinaria de trabajo se compensarán con descanso. La compensación en descanso deberá realizarse en los cuatro meses inmediatamente posteriores a su realización.

## TÍTULO VII

### **Mejoras y condiciones sociales e igualdad de oportunidades**

Artículo 34. *Manutención.*

Los empleados, tendrán derecho a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención de acuerdo a la política interna de la empresa.

Artículo 35. *Kilometraje.*

Los trabajadores/as que, por necesidades del servicio deban de prestar servicios en un centro de trabajo distinto del asignado en su contrato de trabajo, vendrán obligados a poner su vehículo particular al servicio de la Empresa. A efectos de compensar los gastos que ello pudiera derivar se procederá al abono del trabajador de un plus de kilometraje en base al siguiente escalado:

- Para los 20 primeros kilómetros no se abonará ninguna cuantía en concepto de plus de kilometraje.
- De los 21 a los 40 kilómetros se pagará 0,14 Euros/kilómetro, es decir un máximo de 2,66 Euros.
- A partir de los 41 kilómetros se pagará a 0,19 Euros/kilómetro.

Únicamente se abonará un trayecto de ida y otro de vuelta al día, salvo autorización expresa y por escrito de gerencia. En los supuestos de jornada partida, de realizarse el trayecto al centro de trabajo dos veces en un mismo día, se abonará dicho plus por ambos desplazamientos siempre que sea autorizado por escrito por gerencia.

Artículo 36. *Ropa de trabajo.*

La empresa suministrará la ropa de trabajo necesaria para la prestación de servicios, adaptada a las funciones que desempeñen y según la política interna.

El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de las mismas y de exclusivo uso en el centro de trabajo. Por motivos de higiene, queda prohibido el uso de la ropa de trabajo fuera del centro de trabajo.

Se facilitará ropa de trabajo dos veces al año, y tres veces al año para el caso de los cocineros.

Los trabajadores vienen obligados a devolver ropa de trabajo limpia una vez extinguido el contrato de trabajo y dentro de los dos días naturales siguientes a la fecha de efectos de dicha extinción. En caso contrario se les deducirá su valor de 50 Euros en la liquidación.

Artículo 37. *Medidas de igualdad.*

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 38. *Prevención de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.*

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

Chariots manifiesta su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral. A tal efecto, se haya prevista como falta muy grave en el presente Convenio, aquellas situaciones en las que exista acoso moral, sexual o por razón de sexo.

En este sentido, a continuación, se indican las definiciones respecto de tales conceptos:

**Acoso sexual:** Será toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

**Acoso moral:** Se entiende como tal la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la personalidad y estabilidad de la víctima

por autocuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

Acoso por razón de sexo: Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En todo caso, el tratamiento de las posibles situaciones de acoso que se pudieran detectar en la empresa se llevará a cabo de forma confidencial, respetando en todo momento la privacidad del empleado.

## TÍTULO VIII

### Seguridad y salud

#### Artículo 39. *Norma general.*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en la empresa, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

De igual modo, los firmantes consideran de especial importancia que los trabajadores estén especialmente sensibilizados con el cumplimiento riguroso de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, como obligación y responsabilidad inherente al ejercicio de su profesión.

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y reglamentos que la desarrollen.

Los trabajadores estarán obligados a observar en su puesto de trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

#### Artículo 40. *Normativa aplicable.*

El 8 de noviembre de 1995 se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha ley obliga a constitución de comités de seguridad y salud que estarán formados por los delegados de prevención por un lado y la empresa de otro. Igualmente, la empresa está obligada a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo, deberá realizar un plan de prevención.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible siendo por tanto de plena aplicación.

#### Artículo 41. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, a aquellos que presten su consentimiento para someterse a una revisión médica por los servicios médicos de prevención propios o ajenos de la empresa. De ese carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los mismos o para verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás

trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o para valorar la aptitud del trabajador para su actividad profesional, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

## TÍTULO IX

### Representantes de los trabajadores

#### Artículo 42. *Horas sindicales.*

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores/as en el seno de la empresa firmantes del presente Convenio, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores/as.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa irá en función del número de trabajadores del Centro y según la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: 15 horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
- Centros de 501 a 750 trabajadores: 35 horas.
- Centros de más de 750 trabajadores: 40 horas.

Dada la particularidad del servicio, ambas partes acuerdan que se deberá de preavisar del disfrute de las horas sindicales con una antelación de 48 horas.

Estas asistencias deberán ser objeto de posterior acreditación y justificación por parte de las propias Organizaciones Sindicales.

#### Disposición final única. *Garantía salarial por antigüedad.*

A los empleados que cumplan diez años de antigüedad ininterrumpida en la Empresa, se les realizará una subida salarial del 2 % de su salario base anual.

**ANEXO I**  
**Tablas salariales**

Grupo	Categoría	Jornada	Horas Convenio	SB mensual	Salario base (la cuantía de la tabla se distribuirá en 14 pagas)	P. transporte (12M) (la cuantía anual que se indica se distribuirá de forma mensual)	Bruto anual	Plus de asistencia (anual, abono en una sola paga durante el mes de febrero de 2022)	Bruto anual con plus de asistencia	Plus de nocturnidad (precio hora)
Grupo I.	Gerente.	40H/SEM	1794,00	1.550,73 €	21.710,15 €	558,76 €	22.268,91 €	100,00 €	22.368,91 €	13,07 €
Grupo II.	Subgerente.	40H/SEM	1794,00	1.336,44 €	18.710,15 €	558,76 €	19.268,91 €	100,00 €	19.368,91 €	11,26 €
Grupo III.	Jefe Equipo.	40H/SEM	1794,00	1.225,00 €	17.150,00 €	558,76 €	17.708,76 €	100,00 €	17.808,76 €	10,32 €
Grupo IV.	Polivalente Formador.	15H/SEM	672,75	409,85 €	5.737,84 €	558,76 €	6.296,60 €	100,00 €	6.396,60 €	9,21 €
	Polivalente Formador.	20H/SEM	897,00	546,46 €	7.650,45 €	558,76 €	8.209,21 €	100,00 €	8.309,21 €	9,21 €
	Polivalente Formador.	30H/SEM	1345,50	819,69 €	11.475,68 €	558,76 €	12.034,44 €	100,00 €	12.134,44 €	9,21 €
	Polivalente Formador.	40H/SEM	1794,00	1.092,92 €	15.300,90 €	558,76 €	15.859,66 €	100,00 €	15.959,66 €	9,21 €
Grupo V.	Polivalente.	15H/SEM	672,75	385,64 €	5.398,99 €	558,76 €	5.957,75 €	100,00 €	6.057,75 €	8,67 €
	Polivalente.	20H/SEM	897,00	514,19 €	7.198,65 €	558,76 €	7.757,41 €	100,00 €	7.857,41 €	8,67 €
	Polivalente.	30H/SEM	1345,50	771,28 €	10.797,98 €	558,76 €	11.356,74 €	100,00 €	11.456,74 €	8,67 €
	Polivalente.	40H/SEM	1794,00	1.028,38 €	14.397,30 €	558,76 €	14.956,06 €	100,00 €	15.056,06 €	8,67 €
Grupo VI.	Junior.	15H/SEM	672,75	358,65 €	5.021,06 €	558,76 €	5.579,82 €	100,00 €	5.679,82 €	8,06 €
	Junior.	20H/SEM	897,00	478,20 €	6.694,74 €	558,76 €	7.253,50 €	100,00 €	7.353,50 €	8,06 €
	Junior.	30H/SEM	1345,50	717,29 €	10.042,12 €	558,76 €	10.600,88 €	100,00 €	10.700,88 €	8,06 €
	Junior.	40H/SEM	1794,00	956,39 €	13.389,49 €	558,76 €	13.948,25 €	100,00 €	14.048,25 €	8,06 €