

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5046 *Resolución de 29 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Frit Ravich, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Frit Ravich, SL (código de convenio n.º 90012902012000), que fue suscrito con fecha 24 de noviembre de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y finalmente subsanado mediante Acta de fecha 9 de febrero de 2024, 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 (BOE del 24), 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, 29 de febrero de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FRIT RAVICH, SL

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre Frit Ravich, SL, y todo su personal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras, que presten servicios por cuenta ajena y bajo la dependencia de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito geográfico.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.*

Este convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero del año 2023 y concluirá el 31 de diciembre del 2026. Con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la

parte denunciante. Denunciado el convenio se estará, para constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación, a lo previsto en el artículo 89.2 ET.

Artículo 5. *Comisión paritaria y solución extrajudicial de conflictos.*

1. Ambas partes negociadoras acuerdan constituir, a la firma de este convenio, una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, con sede en Maçanet de la Selva (Girona), P.I. Puig Tió, s/n.

2. La Comisión estará compuesta por cuatro miembros por la parte social y cuatro por la representación empresarial. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un presidente y a un secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente convenio dotándose de un reglamento de funcionamiento. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Se acuerda que la Comisión Paritaria estará formada por Judith Viader, Margarida Pagès, Maria Saló, Gerard Rico, Nuria Riera, David Coll, Verónica Velázquez e Israel Hernández.

Cada parte podrá sustituir a sus miembros comunicándolo formalmente a la otra parte con una semana de antelación.

Con independencia de la autorregulación prevista en el apartado anterior, los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las partes. En el primer supuesto, la comisión deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de dos días, salvo en el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del ET, que, en caso de someterse la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, esta dispondrá de siete días como plazo máximo para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. Procederá a convocarla, indistintamente, cualesquiera de las partes que la integran. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

4. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del presente convenio colectivo.
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento, así como el seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- c) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- d) 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. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales.
- e) En caso de discrepancia de la comisión paritaria, se acuerda acudir al Tribunal Laboral de Cataluña. En caso de tratarse de condicionantes fuera de Cataluña se acuerda acudir al SIMA (Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje).
- f) Resolver las cuestiones relativas a la clasificación profesional, tanto colectiva como individual.

Ambas partes se adhieren expresamente y en su totalidad al acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) vigente.

Artículo 6. *Jornada laboral. Vacaciones.*

1. La jornada laboral será de 1.784 horas anuales efectivas. El personal que realice jornada continua dispondrá de veinte minutos de descanso para las áreas de producción, almacén y mantenimiento, para el personal del resto de áreas que realizan jornada continua, este descanso será de quince minutos. Este tiempo de descanso irá a cargo de la empresa y tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo. El personal que realice jornada discontinua o jornadas continuadas de seis horas o menos, y desee realizar el tiempo de descanso, deberá recuperarlo.

2. Dirección y Comité de Empresa procuraran, en lo posible, acordar la propuesta de calendario laboral para el siguiente año antes del 1 de diciembre.

3. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales o veintidós días laborales para todas las personas trabajadoras, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, los cuales disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado.

Se confeccionará un protocolo de vacaciones para cada departamento que lo necesite, que surgirá del acuerdo entre la dirección y el comité de empresa.

Las vacaciones generadas y no disfrutadas durante el año en curso se podrán realizar como máximo hasta el 31 de marzo del año siguiente, excepto en aquellos casos en que la ley contemple otro término.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 de conformidad con el segundo párrafo del artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los 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.

5. 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, la persona trabajadora 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. En ese supuesto la Dirección revisará los períodos vacantes y valorará el nuevo periodo para poder fijar las vacaciones, de acuerdo con el calendario de vacaciones ya fijado.

Artículo 7. *Distribución irregular.*

1. La empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada ordinaria de trabajo hasta un máximo de 100 horas efectivas de la jornada anual establecida en el convenio. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la ley y el personal deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y hora de trabajo resultante de la distribución irregular.

Dichas horas serán ordinarias sin perjuicio de que las mismas se distribuyan de forma irregular y formen parte del cómputo anual de la jornada.

2. Las horas irregulares se podrán establecer en los días laborables de cada trabajador/a según el calendario de la empresa o agruparlas en un día adicional de trabajo. Este día adicional será el sábado para las personas que trabajan de lunes a viernes, y será el lunes para las personas que trabajan de martes a sábado. El máximo de días adicionales (sea sábado o lunes según corresponda por jornada de la persona trabajadora) que se podrá disponer agrupando horas de distribución irregular serán ocho al año, el resto deberá establecerse en días laborables del calendario.

La empresa argumentará e informará por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras los motivos por los cuales hace uso de la distribución irregular de la jornada, así como el número de horas o días que utilizará, al igual que los departamentos, puestos de trabajo y personas trabajadoras afectadas.

Las horas de distribución irregular no podrán superar el tope diario de jornada de diez horas diarias.

Procedimiento de compensación de las horas irregulares: Bolsa de horas flexibles.

3. Las horas de más o de menos se incluirán en una bolsa de horas y se irán compensando.

La distribución en descanso o recuperación de las horas irregulares se realizará mediante una bolsa de horas flexibles reguladas de la siguiente forma:

A) Las horas de menos se llamarán Flexibilidad Negativa (Flex -) y las horas de más Flexibilidad Positiva (Flex +).

B) Las horas se podrán compensar a lo largo de todo el año, no obstante, si en el año en curso no se pudiera compensar las horas flexibles se podrá ampliar o reducir compensándolo en jornadas u horas equivalentes del año anterior o trasladando las horas hasta el 31 de diciembre del año siguiente. Si esto no fuera posible se procederá a descontar el importe abonado y anticipado por las mismas o a abonar el pendiente.

C) La compensación de las horas flexibles realizadas en base al presente artículo será la siguiente:

i) Flexibilidad Positiva (Flex +): cada hora «flexible +» se compensará por una hora de descanso obligatorio, salvo que la compensación se haga en día adicional.

ii) Flexibilidad Negativa (Flex -): cada hora «flexible -» se compensará por una hora de trabajo, salvo que la compensación se haga en día adicional.

iii) La compensación en día adicional se seguirá la siguiente regla (sábado para jornadas de lunes a viernes, o lunes si la jornada es de martes a sábado):

- Por cada ocho horas disminuidas (Flex -) en la jornada habitual se trabajarán ocho horas el día adicional (sábado o lunes según indicado en punto 2) pero en la bolsa de Flex + se generará dos horas adicionales (es decir, diez).

- Por cada ocho horas trabajadas (Flex +) en día adicional (sábado o lunes) le corresponderá un descanso (Flex -) de diez horas.

D) Cuando las horas de flex correspondan a horario nocturno se abonará la correspondiente nocturnidad, de la misma manera, cuando las horas de reducción sean de horario nocturno, no se abonará dicho complemento.

E) La aplicación de la (Flex+) se llevará a cabo cuando no se consiga completar la plantilla necesaria mediante personas voluntarias que quieran realizar horas extraordinarias.

En la puesta en práctica de la distribución irregular se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas, así como se establecerá la posibilidad de permutas entre ellas siempre que estas sean organizativamente posibles y se basen en la voluntariedad de las personas afectadas.

Abono y descuento

4. La empresa abonará los días u horas en que no se ha prestado servicio como si se hubieran trabajado, a cuenta de que las personas trabajadoras recuperen las horas de forma efectiva, no produciéndose retribución adicional alguna los meses en los que se recuperen las horas.

En el supuesto que un trabajador no recupere las horas (horas flex –) dentro del plazo indicado en el punto 3.B, se procederá a descontar el importe abonado y anticipado por las mismas. Casos especiales:

- Si la causa que impide su recuperación es por estar en un proceso de IT derivado de un accidente laboral que coincida con el período máximo de recuperación no se le descontarán.
- Si la causa que impide su recuperación es una excedencia, cuando se proceda a la liquidación, se le descontará el importe de las horas no recuperadas.
- Si la causa que impide su recuperación es una baja por IT: si la baja por IT coincide con el periodo de recuperación, se le descontarán el importe de las horas en el momento de su reincorporación.

En el supuesto que un trabajador no compense con descanso las horas flex + en el plazo indicado en el punto 3.B, se procederá a su abono.

Seguimiento

5. Se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento mensual de la aplicación de la distribución irregular formada por tres miembros de cada una de las partes formada por Manel Álvarez, Rosa Díaz y Montse Salellas por la parte social y por Albert Llovera, Silvia Marín e Isaac Rojas por parte de la empresa. Si por cualquier causa una persona de la comisión causara baja deberá ser sustituida comunicando la parte que proceda, el nuevo miembro de la comisión, a la otra parte.

6. La Comisión Paritaria de Seguimiento realizará un protocolo de aplicación de la distribución irregular y posibles casos excepcionales.

Modificación del calendario establecido

7. Cuando por necesidades imprevistas y coyunturales de trabajo, la empresa necesitará modificar los días de trabajo ya establecidos en el calendario laboral y ello afectará a días considerados, en dicho calendario, como no laborables, podrá establecer la Dirección de la misma una jornada de trabajo durante dichos días, comunicándolo con cinco días laborables previos al personal afectado y los representantes de las personas trabajadoras.

8. Estas modificaciones de jornada no podrán afectar a los domingos, festivos nacionales y de las Comunidades Autónomas en la que esté adscrito el centro de trabajo afectado por la modificación. Tampoco podrá afectar a los días pactados en calendario laboral como cierre por vacaciones colectivas o cierre por festivo local. En cambio, sí podrán verse modificados los días marcados en calendario como cierre por ajuste convenio.

9. La compensación en caso de que el día trabajado sea sábado (para jornadas de lunes a viernes) o lunes (para jornadas de martes a sábado) será la misma que la indicada en el punto 3.C.

Artículo 8. Clasificación profesional.

La definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

1. Los Grupos Profesionales agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa Frit Ravich, dentro de las 3 áreas funcionales de las que se compone la misma. Dichas áreas funcionales son:

- a) Personal Técnico y Administrativo.
- b) Operaciones.
- c) Ventas.

2. Las personas trabajadoras sujetos al presente convenio colectivo se clasificarán, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación (definida por el puesto de trabajo que prominentemente ocupen), en grupos profesionales.

Esta clasificación en grupos profesionales pretende obtener una más razonable estructura organizativa, sin perjuicio de la oportunidad de promoción y equitativa retribución que corresponda a cada trabajador.

Grupos profesionales

* Grupo profesional 1. Criterios generales.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo tienen responsabilidad directa en la planificación, organización, dirección, coordinación y control de uno o varios departamentos de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales.

Desarrollan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos profesionales equiparados por la empresa, adquiridos en base a una acreditada experiencia en el ejercicio de su labor profesional.

Ejemplo de funciones. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Dirección del conjunto de actividades dentro de una área, servicio o departamento.

* Grupo profesional 2. Criterios generales.

Son trabajadores con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, que, con directrices globales definidas, realizan tareas complejas y que tienen alto grado de contenido intelectual y/o interrelación humana. Dependen en su gestión de alguna de las personas incluidas en el grupo 1.

También incluye a los responsables directos de la coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa en base a su experiencia profesional.

Ejemplo de funciones. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Funciones que conllevan la ordenación, coordinación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo en cualquiera de las áreas funcionales.

2. Tareas de coordinación y control de la actividad comercial, así como responsabilidad sobre equipos de ventas en una zona geográfica o ámbito de actuación amplio.

3. Tareas de alto contenido técnico consistentes en el desarrollo de proyectos, investigación, calidad, gestión de compras estratégicas, procesos industriales o logísticos, consultoría, etc.

4. Gestionar y controlar la operativa diaria de un departamento o servicio con la finalidad de optimizar los recursos y velar por el cumplimiento de los objetivos establecidos.

* Grupo profesional 3. Criterios generales.

Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas complejas, de contenido técnico o intelectual medio, de ejecución

práctica, así como aquéllas que consisten en desarrollar o aplicar técnicas o procedimientos siguiendo instrucciones de un superior.

Realizan funciones que conllevan la coordinación y supervisión de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores en base a las directrices definidas y con autonomía en el proceso.

Formación: Titulación de grado medio, Técnico especialista y/o experiencia equivalente en el puesto de trabajo.

Ejemplo de funciones. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operadores o gestores en procesos técnicos, productivos o logísticos y realizan actividades que implican la responsabilidad de un turno, sección o unidad completa de gestión.

2. Tareas de promoción o gestión de un equipo de la red de ventas o reparto con corresponsabilidad sobre los objetivos del conjunto y con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

3. Funciones técnicas que contribuyan al desarrollo de un proyecto o proceso a partir de las instrucciones facilitadas por un superior como control de calidad, laboratorio, investigación, análisis y consultoría informática, planificación de procesos industriales, escandallos, organización de transportes, entre otras.

4. Responsabilidad técnica y de supervisión en la gestión de contabilidad, confección de balances, análisis de costes, previsiones de tesorería, obligaciones fiscales y otras funciones análogas en el área financiera de la empresa.

5. Responsabilidad, con o sin personas a cargo, de tareas de gestión técnica, de promoción o de optimización en procesos como la compra de productos o materia prima, la gestión de devoluciones, crédito a clientes, atención comercial, relaciones laborales, recursos humanos, marketing o aseguramiento de calidad.

6. Tareas que implican la responsabilidad de vigilancia y prevención de riesgos laborales y aplicación de los medios y medidas de seguridad y salud laboral.

* Grupo profesional 4. Criterios generales.

Trabajos de ejecución que requieren autonomía, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras y que conllevan, bajo supervisión, responsabilidad sobre los mismos.

Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediatamente superior, de la ejecución práctica de tareas de operaciones u oficina.

Formación: Titulación a nivel Bachillerato, Técnico Especialista o equivalente o conocimientos adquiridos en el ejercicio de la profesión que resulten equiparables.

Ejemplo de funciones. Con efectos a partir de la fecha de la firma del texto articulado en este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Gestión administrativa, de cálculo y/o de tramitación de: pedidos, grandes cuentas, riesgos, liquidaciones, precios, consumos, nóminas, asientos contables complejos, documentación de importaciones y exportaciones, planos y documentación técnica, etc.

2. Compras y aprovisionamiento de bienes sin autoridad de negociación sobre los mismos.

3. Tareas de venta, con seguimiento y mantenimiento de clientes de la ruta. Implica conocimiento del producto, promociones, campañas, y utilización de herramientas informáticas para la gestión de pedidos, cobros, etc. Gestión de punto de venta para implantación de productos y campañas. Gestión y organización del personal y de la actividad de la tienda con responsabilidad sobre el producto y la caja.

4. Tareas de reparto de mercancía, entrega y recogida, o conducción con reparto, con responsabilidad del depósito a su cargo en caso de que lo hubiere y utilización de herramientas informáticas para la gestión de pedidos, cobros, etc.

5. Realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares.

6. Tareas de mantenimiento mecánico, eléctrico o electrónico que permitan resolver todos los requerimientos de su especialidad.

7. Tareas de programación y técnico/as de sistemas informáticos.

8. Ejercer la gestión de un conjunto de operadores de producción o logística que realizan tareas auxiliares o fases intermedias del proceso principal en una línea del proceso de producción, preparación de pedidos, o carga y descarga de camiones, coordinando los recursos materiales y resolviendo las incidencias que puedan surgir durante el servicio.

9. Realizar la preparación y el control de la instalación, máquinas, materiales y vehículos que se utilizan.

10. Actividades de cualquier área que impliquen un conocimiento y especialización tal del proceso y el producto, que le permita tomar las decisiones sobre las mejores condiciones para la fabricación de productos específicos, implicando el control de los equipos de trabajo y la seguridad, control de calidad de producto, pudiendo o no ser ayudado por otros trabajadores.

11. Conductor/a de máquina retráctil y/o toro frontal cuya función principal sea suministrar productos, materiales y materias primas a las líneas de producción y logística, posicionar cargas en estanterías en altura y/o reposición de palets con producto utilizando el sistema informático que determina las ubicaciones inicial y final del producto.

* Grupo profesional 5. Criterios generales.

Trabajos que se ejecutan bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación, que precisan de instrucciones y supervisión, pero que requieren de adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar utilización de medios informáticos.

Formación: Estudios Secundarios Obligatorios o escolares sin titulación. Conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión.

Ejemplo de funciones. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades de logística/almacén con plena responsabilidad y asimilación del proceso y de las herramientas que se utilizan para realizarlo. Actividades que incluyen tareas de carga, descarga con preparadoras, transporte, preparación de pedidos, paletización, almacenamiento y distribución, con ayuda de elementos mecánicos, salvo los que están incluidos en el grupo 4, y que implican comprobación de entrada y salida de mercancías y cumplimentación de datos mediante herramientas informáticas.

2. Tareas de envasado, manualidades, operación y/o vigilancia del funcionamiento y regulación de una o varias máquinas que realizan parte del proceso productivo cuyo manejo sea complejo y precise el seguimiento de programas e instrucciones establecidas. Se incluyen operadores de mantenimiento de instalaciones y maquinaria.

3. Tareas administrativas de facturación, cobros, pagos, registro de facturas de proveedores, mantenimiento de ficheros, atención a delegaciones, entrada de pedidos, operación de devoluciones, cálculo de salarios, etc., que implique utilización de programas específicos y aplicaciones informáticas.

4. Tareas propias de recepción, telefonista y control de accesos con experiencia y dominio de herramientas informáticas.

5. Realizar agrupaciones de datos, estadísticas, seguimientos, certificaciones, presentaciones, comunicados, etc., así como otras tareas administrativas y de archivo propias del departamento al que pertenece la persona trabajadora.

6. Tareas de venta telefónica con realización de llamadas programadas a clientes asignados para recogida de pedidos, seguimiento y mantenimiento de clientes, ofertas, etc.

7. Tareas de selección y criba en el proceso de producción de patata cruda o frita.

8. Tareas de manualidades, envasado y montaje de bandejas y otras composiciones de productos variados

9. Tareas de aprovisionamiento de producto mediante grabación de pedidos y colocación de los productos en los puntos de venta con buena presentación e imagen del lineal.

* Grupo profesional 6. Criterios generales.

Funciones que consisten en operaciones elementales realizadas siguiendo un método de trabajo concreto, con alto grado de supervisión y dependencia, que se ejecutan con instrucciones concretas. Son tareas que necesitan de un período de adaptación breve para poder realizarlas.

Formación: Estudios básicos obligatorios, Técnico Auxiliar, así como conocimientos adquiridos en el desarrollo de la profesión.

Ejemplo de funciones. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades auxiliares o elementales en el proceso de elaboración de productos, selección y criba en el proceso de producción de patata, envasado, almacenaje, carga/descarga y/o preparación de pedidos.

2. Tareas de venta al detalle y/o de poca complejidad que no requiere de especialización técnica en el producto. Se incluyen dependientes de tienda.

3. Funciones de conserjería, archivo, trabajos elementales de ayuda a tareas de administración, así como recados o correspondencia.

4. Trabajos de limpieza de instalaciones, así como limpieza, control y mantenimiento básico de la depuradora, incluso si se requiere la conducción de un toro mecánico para su realización.

5. Labores de preparación de pedidos sin autonomía en el proceso y que requiere supervisión y formación.

6. Tareas de recuento, verificación y etiquetado de expediciones.

7. Tareas de carga y descarga manuales con o sin ayuda de elementos mecánicos simples.

8. Tareas básicas de manualidades, envasado y montaje de bandejas y otras composiciones de productos variados para los que no se precisa otra experiencia que instrucciones concretas.

9. Tareas de colocación y mantenimiento de producto en los puntos de venta con buena presentación e imagen del lineal.

Artículo 9. Régimen salarial.

1. Para cada grupo profesional se establecen las retribuciones brutas anuales y mensuales (15 mensualidades) que constan en el anexo I de este convenio. La tabla salarial del presente convenio anula cualquier otra anterior, en cuanto la definición de grupos profesionales y estructura salarial a percibir.

Las disposiciones legales futuras del SMI que pudieran suponer un cambio no tendrán eficacia práctica cuando considerados la totalidad de los conceptos fijos, variables y cualquier otro ingreso que vinieran percibiendo las personas trabajadoras en su conjunto y en cómputo anual, la suma de los mismos fuese superior al SMI.

2. El salario para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se indica en las tablas salariales del presente convenio. Anexo I.

3. Los incrementos en tablas de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidos, entre el Salario Base de Grupo y, en su caso, Complemento de Nivel.

4. Salario base de grupo: Se entiende como salario base de grupo el salario mínimo establecido para cada grupo profesional, en función de su pertenencia al mismo. Es el salario mínimo de contratación del grupo.

Complemento de nivel: El complemento de nivel tendrá la condición de no compensable ni absorbible (excepto para los casos de ascenso o promoción a los grupos profesionales 3, 2 y 1, en que pasará a formar parte del salario base del nuevo grupo profesional al que se ha ascendido), y será salario garantizado a todos los efectos y tendrá los mismos incrementos y revisiones que se acuerden para el salario base de grupo.

5. La empresa promoverá la formación necesaria para adquirir las aptitudes profesionales necesarias para poder ejercer las funciones de cada puesto de trabajo que requieran especial capacitación.

6. La empresa podrá ofrecer a la persona empleada la posibilidad de acceder a la retribución flexible voluntaria siendo decisión de la empresa el catálogo de productos, servicios y/o proveedores que pueda ofrecer en cada caso, determinando también las condiciones para el acceso a las mismas. La empresa se reserva el derecho de ampliar o modificar dicho sistema de retribución. El hecho de que un año se presenten unos productos no implica que se mantengan los mismos para siguientes años. La persona trabajadora podrá acceder voluntariamente si así lo desea a dichos productos respetando en todo caso el límite impuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores previa firma de una novación contractual, sustituyendo parte de los conceptos del convenio por las retribuciones en especie que se ofrezcan en cada momento sin alteración del monto salarial bruto anual del salario convenio.

7. Para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se acuerda una Paga de Beneficios no consolidable vinculada a la consecución de Beneficios Antes de Impuestos (BAI), según el siguiente escalado:

Una paga de beneficios única a cobrar en marzo del año que corresponda. Resultado del BAI sobre ventas	Paga única de beneficios consistente en un % sobre salario base y complemento de nivel (proporcional al tiempo efectivo de trabajo)
Inferior a 0,40 %.	0,00 %
Entre 0,41 % y hasta 0,80 %.	0,50 %
Superior a 0,81 %.	1%

Al finalizar el ejercicio, dentro de los dos primeros meses del siguiente año se comunicarán los resultados y se procederá al ingreso de una sola vez y en concepto de «Paga de beneficios» en la nómina correspondiente al mes de marzo.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Se fijan tres gratificaciones extraordinarias en marzo, junio y Navidad, correspondientes a treinta días naturales de salario base, plus personal y complemento de nivel si lo hay. La gratificación extraordinaria de junio se ingresará el 20 de junio y la paga de Navidad se ingresará el 20 de diciembre. En cuanto a la correspondiente al mes de marzo se percibirá prorrateada en las 14 mensualidades restantes (12 meses más las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre), la cual figura reseñada en la tabla salarial del anexo I.

Artículo 11. *Horas extraordinarias y trabajo nocturno.*

1. Para la retribución de las horas extraordinarias se tendrán en cuentas todos aquellos conceptos que legalmente procedan. Se consideran horas extras aquellas horas que, excediendo de la jornada diaria, el/ trabajador/a realice voluntariamente cuando la empresa le requiera expresamente, teniendo éstas las siguientes modalidades:

- Horas extraordinarias diurnas: son las realizadas entre las 6 h y las 22 h de un día laborable y se retribuirán al mismo precio que la hora ordinaria.
- Horas extraordinarias nocturnas: son las realizadas entre las 22 h y las 6 h de un día laborable y se retribuirán al mismo precio que la hora ordinaria más la correspondiente nocturnidad.
- Horas extraordinarias del día de descanso semanal. Sábado para las jornadas de lunes a viernes, y lunes para las jornadas de martes a sábado: son las realizadas en sábado y se retribuirán al mismo precio que la hora ordinaria más un 50 %.
- Horas extraordinarias festivas: son las realizadas entre las 0 h y las 24 h de un domingo o día festivo ínter semanal y se retribuirán al mismo precio que la hora ordinaria más un 150 %.

2. Trabajo nocturno. Las personas trabajadoras que presten servicios en turno fijo y jornada completa nocturna, entendiéndose como tal la que señala el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 36 (de 22 h a 6 h), percibirán las siguientes cantidades brutas anuales divididas entre doce meses (incluyendo vacaciones).

- Para el año 2023: 3.150 euros anuales brutos.
- Para el año 2024: 3.240 euros anuales brutos.
- Para el año 2025: 3.330 euros anuales brutos.
- Para el año 2026: 3.420 euros anuales brutos.

3. A las personas trabajadoras que trabajen esporádicamente en turno de noche y para los que trabajen en turnos rotativos se calculará proporcionalmente a las horas realizadas entre las 22 h y 6 h.

El plus nocturno no se actualizará cada año con el incremento salarial acordado en convenio.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta al Comité de Empresa.

2. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él/ella realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social sin perjuicio de poder solicitar la emisión de un informe de los representantes de las personas trabajadoras. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones

inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 13. *Licencias.*

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo recogido en el artículo 37.3 del E.T. (permisos) y en los mismos términos en los que estos se disfruten.

a) El permiso recogido en el estatuto por defunción de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad se ampliará en un día natural adicional siendo de hasta un máximo de tres días. Si por el motivo de defunción la persona trabajadora debiera efectuar un desplazamiento superior a 100 km de su lugar de residencia, la licencia retribuida será de cuatro días, ampliable en un día más en el caso de que el desplazamiento sea de 400 km o más.

b) En caso de que la hospitalización del familiar sea superior a siete días naturales, el permiso establecido en el Estatuto de los Trabajadores se podrá disfrutar fraccionado mientras dure la hospitalización, sin necesidad de ser días seguidos.

c) El trabajador/a, previo aviso y justificación podrá ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de seis horas anuales para acudir a médicos del Sistema Público de Salud o médicos privados, excluyendo a dentistas, fisioterapeutas o cualquier tema estético que no haya sido prescrito previamente por un médico. Dicho permiso se aplicará también para acompañar a familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y siempre y cuando la visita coincida con su horario de trabajo.

Siempre que la licencia se produzca como consecuencia de un hecho inesperado y no previsible, si la persona trabajadora ha realizado más de un 50 % de la jornada, se entenderá que se aplica el permiso a partir del día siguiente laborable.

2. Licencias no remuneradas.

a) Por el tiempo estrictamente necesario para la gestión o tramitación de documentos oficiales, tales como DNI, pasaporte, carné de conducir, documentos de extranjería, etc., cuyo trámite no sea posible realizar fuera de la jornada de trabajo, así como acompañar a familiares directos a visitas médicas.

b) La asistencia de la persona trabajadora al médico de cabecera o especialista por el tiempo que necesite para la visita y el desplazamiento, siempre que esta visita no pueda realizarse fuera del horario de trabajo. De darse la anterior circunstancia, la empresa facilitará la presencia de la persona trabajadora en la cita médica.

c) La persona trabajadora podrá disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Para hacer efectivos estos permisos no remunerados, la persona trabajadora deberá preavisar a su responsable de departamento con suficiente antelación para que la empresa pueda facilitar la presencia de la persona trabajadora a la cita que origina la licencia, así como su sistema de recuperación.

Para poder acceder a estas licencias no retribuidas es necesario presentar el comprobante que justifique dichas ausencias.

3. Cuidado del lactante.

Con acuerdo entre empresa y trabajador se podrá acumular la lactancia a razón de una hora diaria de lactancia por día laborable o bien acumular las horas en jornadas completas. De conformidad al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el/la trabajador/a opte por la acumulación de lactancia en jornadas completas, dicha

acumulación se traducirá en un permiso retribuido de trece días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato por nacimiento (antigua por maternidad/paternidad).

Artículo 14. *Excedencias.*

Procedimiento de solicitud y reingreso de excedencia voluntaria:

Para la obtención de cualquier clase de excedencia voluntaria, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa como mínimo con la siguiente antelación:

- Personal adscrito grupo profesional 1: tres meses de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 2: tres meses de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 3: dos meses de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 4: dos meses de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 5: un mes de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 6: un mes de preaviso.

Igualmente, será preciso un preaviso por escrito indicando su solicitud de reingreso con un mínimo de un mes de antelación a la fecha de terminación de la excedencia.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si este no ha sido solicitado por el/la interesado/a con la antelación prevista en el párrafo anterior sobre la fecha de finalización del plazo que fue concedido, excepto para los casos de excedencia por cuidado de hijos y de un familiar.

Lo regulado en este artículo no será aplicable a la excedencia regulada en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores que requerirá un preaviso mínimo de quince días, salvo situaciones de fuerza mayor y la solicitud de reingreso será también de quince días.

Artículo 15. *Seguridad Social.*

1. En caso de baja por accidente laboral, la empresa pagará hasta un 25 % de los siguientes conceptos: salario base, complemento de nivel y plus personal absorbible, si los hubiera, como un complemento a la cobertura de un 75 % de la Mutua de la Empresa, con el límite del 100 % de las percepciones de estos conceptos salariales hasta un máximo de dieciocho meses.

En caso de hospitalización por accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100 % de su retribución mensual desde el primer día, cuya garantía alcanzará el período de duración de la hospitalización y posible convalecencia hasta un máximo de quince días naturales.

2. En caso de que la persona trabajadora cause baja por IT, la empresa pagará al/la trabajador/a el 60 % del salario base, complemento de nivel si lo hubiera y plus personal absorbible, en caso de que exista, a partir del primer día de baja hasta el cuarto.

Excepcionalmente, la empresa complementará las prestaciones de IT hasta el 100 % de su retribución mensual en aquellos casos en que la persona trabajadora esté más de tres días hospitalizada, cuya garantía alcanzará el período de duración de la hospitalización y posible convalecencia hasta un máximo de treinta días naturales, siempre que el absentismo general de la empresa, comparando los doce meses anteriores a dicha baja, no sea superior al 4 % y el absentismo del propio trabajador/a en el mismo período de tiempo no supere el absentismo promedio de la empresa.

Tanto para los casos de Accidente Laboral como bajas por IT, se entiende por hospitalización cuando se produce el ingreso hospitalario de una persona enferma o herida en un hospital por un tiempo superior a veinticuatro horas, quedando por lo tanto excluido de este supuesto las operaciones ambulatorias, los exámenes o diagnósticos médicos realizados en hospitales.

Artículo 16. *Otras ayudas.*

1. En el caso de ingreso por primera vez en la universidad se fija una ayuda única para cada trabajador/a por el importe de la matrícula, con un máximo de 450 euros brutos para cada hijo/a de cualquier trabajador/a o por ingresar el/la mismo/a trabajador/a en la universidad. Para el cobro de la misma en su cuantía total, se requerirá una matriculación por importe igual o superior al importe de la ayuda para cada miembro. Todo/a trabajador/a recibirá con motivo de su boda una gratificación por una única vez durante la relación laboral de 300 euros brutos y por el nacimiento de cada hijo/a 200 euros brutos. En el caso de que ambos trabajen en la empresa, la ayuda la percibirán ambos trabajadores/as. El requisito que deben cumplir las personas trabajadoras para acceder a estas ayudas es acreditar más de un año de antigüedad en la empresa.

Igualmente se fija una ayuda única de 450 euros brutos para todas las personas trabajadoras que tengan un hijo/a con discapacidad que se pagará sea cual sea el momento y la causa que ha producido esta invalidez, previo aporte de un certificado de reconocimiento de discapacidad o invalidez.

2. El personal que acredite veinticinco años de permanencia en la empresa percibirá una única gratificación equivalente a una mensualidad bruta, y el que acredite treinta años percibirá otra gratificación equivalente a una mensualidad bruta.

Artículo 17. *Seguro por accidente.*

1. Las personas trabajadoras están cubiertas con una Póliza de Seguros de 40.000 euros en caso de muerte por accidente laboral o incapacidad permanente absoluta y/o gran invalidez e incapacidad permanente parcial derivada de accidente laboral. El importe anterior de 40.000 euros queda ampliado hasta 50.000 euros para todos trabajadores encuadrados en los CNAE b y e. Se establece un plazo de treinta días a partir de la publicación en el BOE del presente convenio a fin de que se pueda ampliar hasta dichas cuantías la actual póliza contratada con una compañía de seguros.

2. El Comité de Empresa verificará el contrato de seguro y contará con una copia del mismo.

Artículo 18. *Contratación.*

1. En virtud de lo previsto en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el contrato de trabajo (indefinido o, de duración determinada/temporal aun siendo inferiores a seis meses) se podrá concertar el período de prueba que no podrá exceder de las siguientes duraciones:

- Personal adscrito grupo profesional 1: seis meses.
- Personal adscrito grupo profesional 2: seis meses.
- Personal adscrito grupo profesional 3: seis meses.
- Personal adscrito grupo profesional 4: seis meses.
- Personal adscrito grupo profesional 5: seis meses.
- Personal adscrito grupo profesional 6: seis meses.
- En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada el período de prueba podrá ser de seis meses, salvo en el contrato de formación en alternancia en el que no podrá establecerse periodo de prueba.
- 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 a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

2. Plazo de preaviso en caso de baja voluntaria.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa o solicitar una excedencia voluntaria vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal adscrito grupo profesional 1: dos meses de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 2: dos meses de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 3: un mes de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 4: un mes de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 5: quince días de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 6: quince días de preaviso.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe del salario medio por cada día de retraso en el preaviso.

En el momento del cese la persona trabajadora devolverá a la empresa los útiles, prendas de trabajo, material informático, teléfonos, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla. De no hacerlo así, la empresa podrá deducir el valor de los bienes no devueltos de la liquidación y/o tomar acciones legales para exigir la devolución de los elementos de su propiedad.

3. Contratos de trabajo.

La empresa podrá contratar personas trabajadoras de acuerdo con las modalidades de contratación previstas en la legislación que esté vigente y en función de las sucesivas novedades legales al respecto.

Contratos de sustitución: Podrá utilizarse esta modalidad contractual para la sustitución de las personas trabajadoras en todos los supuestos previstos en el artículo 15.3 del Estatuto de los trabajadores. Se podrán celebrar contratos de sustitución con una persona para la sustitución temporal de dos o más personas con jornada reducida siempre cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique el nombre y apellidos, puestos de trabajo de la/s persona/as sustituidas y la causa/s de sustitución, y la suma de la de las sustituciones no exceda de la jornada legal máxima.

Artículo 19. *Formación.*

La empresa accede a dar las mismas oportunidades de formación a todas las personas trabajadoras para que estén en igualdad de condiciones.

La formación continua de las personas trabajadoras se considera un objetivo a conseguir por parte de la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros. Por tal motivo se constituirá una Comisión de Formación para desarrollar un Plan de Formación. Todos los cursos de formación tenderán a aumentar los conocimientos del personal, mejorar su adaptación al puesto de trabajo y facilitar la promoción para obtener mayores niveles de eficacia y producción dentro de la empresa.

Los firmantes del presente convenio colectivo suscriben en todos sus términos el acuerdo nacional de formación continua en los ámbitos funcional y territorial del referido convenio como mejor forma de organizar y gestionar acciones de formación que se promueven en el sector, asimismo consideran la formación continua de las personas trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y el desarrollo profesional de la persona trabajadora.

Artículo 20. *Suspensión permiso de conducir.*

Cuando a un trabajador/a, que para su trabajo le sea imprescindible la conducción de vehículos, le fuera suspendido el permiso de conducir tal hecho producirá los siguientes efectos:

a) Ante una suspensión inferior o igual a noventa días a consecuencia de algún hecho durante la prestación de su trabajo, el contrato de trabajo quedará en suspenso desde el momento de la suspensión del permiso de conducir y durante el período que dure la suspensión del mismo, hasta un máximo de noventa días, finalizando la obligación de abonar los salarios y la cotización a la Seguridad Social.

Si existiera un lugar de trabajo al que se le pudiera destinar provisionalmente, la empresa deberá ofrecérselo al trabajador/a, que podrá o no aceptarlo. Si lo acepta, realizará el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente al nuevo lugar de trabajo. Si no lo acepta, operará la suspensión. Si la suspensión fuera como consecuencia de un hecho ajeno a la prestación del trabajo sólo tiene cabida la suspensión de la relación laboral por el máximo indicado, sin que exista obligación empresarial de ofrecerle un lugar de trabajo alternativo.

Esta situación tendrá una duración máxima de noventa días, a contar desde el primero de la suspensión del permiso. Si antes de transcurrir dicho plazo, la persona trabajadora recupera su permiso de conducir, finalizará la situación de suspensión o de trabajo alternativo, volviendo a realizar las funciones propias de su puesto de trabajo. Llegado el día noventa y uno sin que la persona trabajadora hubiese recuperado su permiso, el contrato se extinguirá por despido objetivo por ineptitud sobrevenida por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

b) Ante una suspensión directa de más de noventa días, el contrato se extinguirá por despido objetivo por ineptitud sobrevenida por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

Artículo 21. *Régimen disciplinario.*

1. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras serán clasificadas como leves, graves, o muy graves.

En todo caso, el incumplimiento de las normas y protocolos corporativos podrá dar lugar a la formulación por parte de Frit Ravich del correspondiente expediente disciplinario, y en su caso a la aplicación del régimen sancionador que corresponda, de acuerdo con la gravedad del incumplimiento y dentro del marco legal aplicable conforme al Estatuto de los Trabajadores y al presente régimen disciplinario, al margen de la siguiente enumeración.

A) Se consideran faltas leves:

1. Usar material de la empresa (medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos) para asuntos particulares.

2. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificada; y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

3. La impuntualidad no justificada en la entrada y/o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en el periodo de un mes.

4. El abandono por motivos personales (uso de teléfono, fumar, etc...), sin causa justificada, del trabajo durante un espacio de tiempo breve.

5. La falta de higiene y limpieza.

6. La no asistencia sin justificar de un día de trabajo en un periodo de un mes.

7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora, y que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

8. La falta de atención y corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

B) Se consideran faltas graves:

1. Cometer más de cuatro faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la impuntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

3. Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto a superiores, compañeros/as o subordinados.

4. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La inobservancia de las medidas de calidad, seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

7. La negligencia o descuido en el trabajo que afecten al buen funcionamiento de este.

8. Infracciones realizadas por el personal cuya actividad implique la conducción de un vehículo y no cumpla las normas de circulación o seguridad, y cualquier tipo de norma y/o normativa estipulada en la política de uso de vehículos de la empresa Frit Ravich.

9. Entregar fuera de los plazos previstos en la normativa interna, las facturas de los clientes y el ingreso de los cobros de estas. Siguiendo el protocolo del CASH.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como utilizar herramientas de la empresa para usos propios.

11. La falta de diligencia en el cuidado del patrimonio de la Compañía y la pérdida de dinero percibido por la persona trabajadora en el desarrollo de sus funciones.

12. La embriaguez ocasional que afecte negativamente al trabajo.

13. Incumplimiento de la obligatoriedad de registrar su horario con los procedimientos y sistemas que la empresa indique en cada momento.

C) Se consideran faltas muy graves:

1. La embriaguez habitual o intoxicación que afecte negativamente al trabajo.

2. La conducción de vehículos o uso de maquinaria de la empresa en estado ebrio o bajo los efectos de cualquier sustancia tóxica.

3. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo.

4. El consumo de productos de la empresa sin el abono previo y/o la debida autorización, el hurto o robo a la empresa, a los compañeros/as o a cualquier persona, que esté en la empresa o fuera de la misma, durante el desarrollo de su actividad laboral. En igual sentido se considera muy grave salir de la empresa con paquetes sin informar del contenido, y negarse a abrir el paquete siempre que se solicite en presencia de un miembro del Comité de Empresa.

5. Indisciplina o desobediencia.

6. Fraude o deslealtad en el trabajo:

– Abuso de confianza en la actividad o gestión encomendada.

– Violar secretos de la empresa cuando esto pueda perjudicarla.

– Realizar un acto de sabotaje (previa investigación), esto es, realizar acciones con la intención de provocar un daño intencionado a la empresa.

– Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

– La competencia desleal por dedicarse a desarrollar, dentro o fuera de la jornada laboral, idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

7. Maltrato de palabra y/o hecho, o la falta grave de respeto y consideración a los directivos y a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

8. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

9. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o de treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

10. Para el personal cuyas funciones requieran la conducción de un vehículo, cometer una imprudencia muy grave o temeraria con resultado de daños a sí mismo y/o a terceros, aunque no implique retirada del permiso de conducir.

Así mismo, se considerará falta muy grave, para aquellas personas que utilizan maquinaria de la empresa, cometer una imprudencia intencionada muy grave (una vez realizada la investigación pertinente).

11. El acoso sexual a los compañeros/as, superiores, subordinados/as, clientes, proveedores u otros agentes con los que la persona trabajadora tenga contacto por motivos profesionales.

12. La apropiación indebida de dinero propiedad de la compañía percibido por la persona trabajadora en el desarrollo de sus funciones.

13. La negación por parte de un trabajador/a a realizarse el examen de salud cuando el Comité de Seguridad y Salud haya determinado que pertenece a un colectivo que tiene la obligación de realizarlo. La suspensión por esta causa no eximirá de la obligación de realizar el examen médico obligatorio previo a la reincorporación a su puesto de trabajo.

14. La no asistencia injustificada al trabajo de más de tres días consecutivos o no en el periodo de seis meses, siempre y cuando exista la imposibilidad de haber comunicado la ausencia a la empresa.

15. La inobservancia reiterada de las medidas de calidad, seguridad e higiene adoptadas por la empresa cuando se provoque perjuicio para la empresa o terceros.

16. La negligencia o descuido reiterado en el trabajo que afecten al buen funcionamiento de este cuando provoque un perjuicio para la empresa o terceros (ej.: protección de datos, seguridad alimentaria, riesgo para las personas...).

2. Las sanciones máximas que pueden imponerse a quienes cometan alguna de estas faltas son:

Por faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de empleo y sueldo como máximo un día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Inhabilitación para ascenso en un año.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Despido, pérdida temporal o definitiva de grupo profesional categoría laboral e inhabilitación de hasta cuatro años para acceder a categorías superiores.

3. Prescripción de las faltas y sanciones.

a) Las faltas leves a los diez días laborables, las faltas graves a los veinte días laborables, y las faltas muy graves a los sesenta días laborables a partir de la fecha en

que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

b) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción por faltas graves o muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

c) En aplicación del artículo 64.7 del E.T., se informará al Comité de Empresa de todas las sanciones graves y muy graves y se les entregará copia.

Artículo 22. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

1. La empresa y sus personas trabajadoras, de común acuerdo, podrán concertar la conversión de su contrato en uno a tiempo parcial, con la finalidad de que estos puedan acceder a la jubilación parcial según la normativa legal vigente en cada momento para el supuesto de jubilación parcial.

2. En tal supuesto la empresa concertará un contrato de relevo al trabajador/a relevista donde deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y las del trabajador sustituto, en los términos previstos en el artículo 215 de la vigente Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre –BOE del 31–.

3. Las personas trabajadoras podrán solicitar acogerse a la jubilación parcial siempre y cuando cumplan los requisitos que se establezcan en la legislación vigente, la empresa responderá en un plazo de sesenta días si puede aceptar la solicitud o no, informando a la representación legal de los trabajadores. Para que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial deberá alcanzar un acuerdo con la empresa.

Artículo 23. *Crédito horario sindical.*

1. Los componentes del Comité de Empresa, y delegados de personal y delegados sindicales podrán, previa comunicación a la empresa con la suficiente antelación, ceder y acumular anualmente todas o parte de sus horas sindicales entre ellos.

Artículo 24. *Seguridad y Salud Laboral.*

1. La Ley de Prevención de Riesgos laborales establece que la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras debe producirse al inicio de la relación laboral, tras una ausencia prolongada de la persona trabajadora en el trabajo y, asimismo, de forma periódica en función de los riesgos a los que esté sometido la persona trabajadora o por sus peculiares condiciones individuales, según se fije en el protocolo interno de vigilancia de la salud.

2. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la vigilancia de la salud y acuerdo del comité de seguridad y salud, 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 las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En el caso de no realizar la vigilancia de la salud tal y como se dispone en los casos arriba mencionados, será motivo de una sanción tipificada en el artículo 21.

3. En los casos en que el reconocimiento sea voluntario, si la persona trabajadora se niega a ser reconocido por los servicios médicos, lo deberá manifestar por escrito.

Artículo 25. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.*

Frit Ravich se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología, etc.

Se reconoce el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de la Empresa, que respetará en todo momento la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y en tal sentido, se establece la expresa aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, así como cualquier normativa, que modifique o amplíe el contenido de dicha norma.

La empresa se compromete a continuar promoviendo la igualdad efectiva y real entre ambos sexos, eliminando y evitando aquellos aspectos que impidan alcanzar la total equiparación de oportunidades laborales de mujeres y hombres.

La empresa ha acordado con la parte social un plan de igualdad (aprobado y registrado por la Administración con fecha 20 de mayo de 2022). La negociación, seguimiento y revisión se ha realizado con una comisión paritaria que se constituyó como comisión negociadora en fecha 15 de noviembre de 2021 y asumió el encargo del diseño, negociación e impulso del Plan de Igualdad, así como su seguimiento, modificación, evaluación periódica y final.

Artículo 26. *Vestuario.*

1. Cada año se proporcionará la ropa adecuada y necesaria, tanto de invierno como de verano, a las personas trabajadoras de los departamentos de producción, logística y mantenimiento que lo precisen. De igual modo, las personas que ejerzan funciones de reparto de forma habitual recibirán su propio vestuario laboral.

2. El uso del vestuario será de carácter obligatorio, debiendo la persona trabajadora conservarla en buen estado, teniendo en cuenta el desgaste normal por su uso.

3. Todo aquel personal que realice su trabajo en zonas de bajas temperaturas, como puede ser en el exterior, zona de muelles etc. se les proporcionará la ropa adecuada para tal fin.

4. Se proporcionarán los zapatos de seguridad adecuados para los puestos de trabajo que lo requieran.

Artículo 27. *Garantía personal.*

1. Las condiciones establecidas en este convenio se consideran mínimas, por lo que se respetarán las condiciones individuales que mejoren las establecidas aquí.

2. Las condiciones que se establecen en este convenio forman un todo indivisible, y en su aplicación práctica deben considerarse global y conjuntamente.

3. Compensación y absorción. En aplicación del artículo 26 apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el convenio.

4. En todo lo que no se prevé en este convenio se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores, o aquellas leyes y normas que lo modifiquen.

Artículo 28. *Procedimiento de resolución de conflictos.*

Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a la que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sean los que contiene el propio artículo 82.3. Estableciendo que en caso de desacuerdo las partes podrán someter la discrepancia al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje para que medie en el conflicto.

Artículo 29. *Comité Intercentros.*

1. Definición del Comité Intercentros: El Comité Intercentros de Frit Ravich, SL, es el órgano unitario, representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras de los centros de trabajo de Frit Ravich, SL, adscritos al mismo por decisión de las personas trabajadoras de cada uno de los centros de trabajo.

El Comité Intercentros regulará internamente, mediante el correspondiente reglamento los procesos referentes a elección y cese de los miembros de dicho comité, así como el régimen referido a las reuniones la regulación de la presidencia y secretariado y el funcionamiento de la ausencia de los mismos, así como el procedimiento de modificación de dicho reglamento, la creación de las diferentes comisiones, que velarán principalmente por la aplicación, seguimiento de todos aquellos puntos referidos en el convenio colectivo de Frit Ravich, SL.

2. Composición del Comité Intercentros:

El número de representantes que formarán el Comité Intercentros será de trece miembros.

El Comité Intercentros estará constituido por el número de representantes que se indica y que serán elegidos por y entre los miembros del Comité de empresa y/o delegados de personal y en la proporción que a cada Sindicato le corresponda según el número de delegados obtenidos globalmente en los centros de trabajo en las últimas elecciones sindicales celebradas.

La composición del Comité Intercentros se realizará conforme a los resultados de las elecciones sindicales en el momento de su constitución y tendrá un mandato de cuatro años. Cada cuatro años se procederá a revisar en función de los resultados electorales que puedan haberse llevado a cabo.

3. Competencias del Comité Intercentros:

a) Servir de vehículo de comunicación directa con la Dirección de la Empresa y como cauce de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Empresa o delegados/as de Personal por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo, o a petición de los delegados, deban ser tratadas con carácter general.

b) Las previstas en los artículos 40, 41, 64 y 82 del Estatuto de los Trabajadores cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

c) La negociación del convenio colectivo único para todas las personas trabajadoras pertenecientes a los centros de trabajo de la empresa.

d) Todas aquellas cuestiones referentes a la aplicación del presente convenio colectivo de la Empresa, así como la negociación con la empresa de aquellos puntos del convenio que pueden estar sujetos a otro tipo de acuerdo como la modificación de las condiciones de trabajo entre otros.

e) La negociación del Plan de Igualdad de la Empresa, su posterior revisión y seguimiento, según los acuerdos pactados en el mismo.

f) El comité intercentros tendrá las competencias, derecho a ser informado y consultado previstos en el artículo 64 del E.T. El comité intercentros tendrá la obligación de compartir la documentación que la empresa les facilite con los comités, delegados de personal y secciones sindicales que les corresponda, respetando las competencias de cada centro de trabajo.

g) El comité intercentros facilitará su colaboración y asesoramiento a todos aquellos delegados/as y comités que lo necesiten o que pidan explícitamente su participación en aquellos temas que puedan ser complejos o por su característica necesitar de asesoramiento.

h) Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor.

- i) Designar a los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud laboral.

Se primará la celebración de reuniones telemáticas, pero en caso de que la empresa convoque reuniones fuera de los centros de trabajo, correrá con los gastos de transporte, manutención y alojamiento.

4. Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

Se acuerda la creación de un Comité intercentros de Seguridad y salud laboral, según lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las competencias y facultades del Comité Intercentros de Seguridad y Salud serán las previstas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que se ejerciten en relación a cuestiones cuyo ámbito territorial y/o personal se extienda a más de un centro de trabajo, las cuales serán de su competencia exclusiva.

5. Composición del Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

El comité tendrá carácter paritario y estará integrado por cuatro miembros designados libremente por la empresa y cuatro Delegados de Prevención designados por el Comité Intercentros.

6. Funcionamiento del Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

a) El comité se reunirá trimestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de las partes.

b) El comité, por acuerdo previo y expreso, podrá ser asistido puntualmente por personal técnico, que prestará su asesoramiento en las cuestiones que de mutuo acuerdo se le sometan.

Disposición transitoria primera.

Con independencia de la fecha de publicación del convenio colectivo la adecuación de los salarios de los grupos profesionales se regularizará junto con la nómina del mes de diciembre de 2023. Para el pago de los atrasos se procederá a la regularizando y compensación de lo abonado en concepto «A cuenta convenio» en el año 2023.

Disposición transitoria segunda.

Se crea una comisión negociadora para tratar y acordar un nuevo modelo de variable de ventas. Dicha comisión estará formada por hasta un máximo de cinco miembros por la parte social y un máximo de cinco miembros por la parte de la empresa. A las reuniones de dicha comisión negociadora podrán asistir tres personas trabajadoras de Frit Ravich por cada parte en calidad de asesores con voz, pero sin voto. Las facultades de dicha comisión serán: negociar y alcanzar un acuerdo sobre el cambio del modelo de variables de ventas. Cada una de las partes tendrá que alcanzar un acuerdo por mayoría simple de sus miembros. El acuerdo alcanzado por dicha comisión será de aplicación al colectivo que dicha comisión designe.

Los miembros de dichas comisiones son:

Comisión variable ventas:

- Israel Hernández Rayo.
- Sergio Molina González.
- Raquel Alcaide Corpas.
- Pedro Castrillo Gil.
- Juan Carlos Granizo Tremiño.
- Marc Romera Vila.
- David Ventura Armendáriz.
- Raúl Blasco Peinado.

- Ingar Lutzow Álvarez.
- Maria Saló Aguilar.
- Cristina Campeny Planas.
- Jordi Domenech Mestres.

Disposición final. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales o administrativas que lo complementen con remisión expresa al Estatuto de los Trabajadores en todo aquello que resulte aplicable, en defecto de pacto individual y colectivo.

ANEXO I

Tabla salarial-Salario base 2023

Grupo profesional	Salario base mensual	PPEM – Paga prorr. (Salario base mensual div. 14)			Total, salario base mensual	Salario base anual
1	2.245,05	160,36	× 14 =	2.245,04	2.405,41	33.675,78
2	1.973,32	140,95	× 14 =	1.973,30	2.114,27	29.599,75
3	1.625,61	116,12	× 14 =	1.625,68	1.741,73	24.384,15
4	1.332,68	95,19	× 14 =	1.332,66	1.427,87	19.990,23
5	1.186,06	84,72	× 14 =	1.186,08	1.270,78	17.790,89
6	1.079,54	77,11	× 14 =	1.079,54	1.156,65	16.193,10

Tabla salarial-Salario base 2024

Grupo profesional	Salario base mensual	PPEM – Paga prorr. (Salario base mensual div. 14)			Total, salario base mensual	Salario base anual
1	2.285,46	163,25	× 14 =	2.285,50	2.448,71	34.281,94
2	2.012,78	143,77	× 14 =	2.012,78	2.156,55	30.191,74
3	1.666,25	119,02	× 14 =	1.666,28	1.785,27	24.993,75
4	1.372,66	98,05	× 14 =	1.372,70	1.470,71	20.589,94
5	1.226,39	87,60	× 14 =	1.226,40	1.313,99	18.395,78
6	1.119,48	79,96	× 14 =	1.119,44	1.199,44	16.792,25

Tabla salarial-Salario base 2025

Grupo profesional	Salario base mensual	PPEM – Paga prorr. (Salario base mensual div. 14)			Total, salario base mensual	Salario base anual
1	2.326,60	166,19	× 14 =	2.326,66	2.492,79	34.899,02
2	2.053,04	146,65	× 14 =	2.053,10	2.199,69	30.795,58
3	1.707,91	121,99	× 14 =	1.707,86	1.829,90	25.618,59
4	1.413,84	100,99	× 14 =	1.413,86	1.514,83	21.207,64
5	1.268,08	90,58	× 14 =	1.268,12	1.358,66	19.021,24
6	1.160,90	82,92	× 14 =	1.160,88	1.243,82	17.413,56

Tabla salarial-Salario base 2026

Grupo profesional	Salario base mensual	PPEM – Paga prorr. (Salario base mensual div. 14)			Total, salario base mensual	Salario base anual
1	2.368,48	169,18	× 14 =	2.368,52	2.537,66	35.527,20
2	2.094,10	149,58	× 14 =	2.094,12	2.243,68	31.411,49
3	1.750,60	125,04	× 14 =	1.750,56	1.875,64	26.259,06
4	1.456,26	104,02	× 14 =	1.456,28	1.560,28	21.843,86
5	1.311,20	93,66	× 14 =	1.311,24	1.404,86	19.667,96
6	1.203,86	85,99	× 14 =	1.203,86	1.289,85	18.057,86