

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

6531 *Resolución de 15 de abril de 2019, 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 S.L., (código de convenio 90012902012000), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de UGT y CC.OO. 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 15 de abril de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FRIT RAVICH, S.L.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores, 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 2018 y concluirá el 31 de diciembre del 2019. 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 tres miembros por la parte social y tres 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, David Coll, Nuria Riera y José Mancheño.

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

3. 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. 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 ésta 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 suprapersonales.

E) En caso de discrepancia de la comisión paritaria, se acuerda acudir al tribunal laboral de catalunya.

Artículo 6. *Jornada laboral. Vacaciones.*

1. La jornada laboral será de 1.784 horas anuales efectivas. El personal que realice jornada continua dispondrá de 20 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 15 minutos. Este tiempo de descanso irá a cargo de la empresa. El personal que realice jornada discontinua o jornadas continuadas de 6 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 22 días laborales para todos los trabajadores, 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.

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, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En ese supuesto la dirección revisará los períodos vacantes y valorará el nuevo periodo para poder fijar las vacaciones, de acuerdo al calendario de vacaciones ya fijado.

6. La empresa, respetando el número de horas laborales del año, podrá acordar a través de la representación legal de los trabajadores la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.2 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

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) Administrativos y técnicos.
- b) Operaciones.
- c) Ventas.

2. Los trabajadores 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.

Se creará una comisión paritaria para el seguimiento de las posibles modificaciones que se produzcan en esta clasificación. Dicha comisión estará formada por los mismos miembros de la comisión paritaria de interpretación y vigilancia de cumplimiento del convenio.

Grupos profesionales:

Grupo profesional 1. Criterios generales.

Los trabajadores 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 aquellos trabajadores 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 co-responsabilidad 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 los trabajadores 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. 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 vendedor, 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.

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 técnicos 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.

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, transporte, preparación, paletización, almacenamiento y distribución, con ayuda de elementos mecánicos, e 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. Realización de análisis en laboratorio o planta, toma y preparación de muestras, inspecciones de materiales, productos o máquinas, seguimiento de registros, preparación y cuidado del material necesario y si procede, con realización de informes de resultados.

6. Realizar agrupaciones de datos, estadísticas, seguimientos, certificaciones, presentaciones, comunicados, etc, así como otras tareas administrativas y de archivo propias del departamento al que pertenece el trabajador.

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

8. Gestión de punto de venta para implantación de productos y campañas.

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

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

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.
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.

Grupo profesional 7. Criterios generales.

Funciones que no necesitan de formación específica ni período de adaptación. Pueden ser estudiantes en prácticas o períodos vacacionales, trabajadores acogidos a contratos formativos, o puestos de trabajo que tienen por objeto la adquisición de formación teórico-práctica para desarrollar un puesto de trabajo más cualificado.

Formación: estudios básicos obligatorios, formación requerida para la realización de un contrato formativo o 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. Tareas de colocación y mantenimiento de producto en los puntos de venta con buena presentación y imagen del lineal.
2. Personal en prácticas de cualquier especialidad que se inician en el ejercicio de las mismas.

Artículo 7 (bis). *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 los trabajadores en su conjunto y en cómputo anual, la suma de los mismos fuesen superiores al smi.

2. El incremento salarial para la duración del presente convenio se indica en las tablas salariales y será el siguiente:

– 2018: incremento salarial del 1% sobre salario base del grupo profesional y complemento de nivel.

Además, únicamente para el año 2018, se establece un incremento lineal de 150€ brutos año, en concepto de mejora voluntaria para las personas con salarios fijos anuales brutos inferiores a 24.000€. Dicho incremento lineal pasará a formar parte del llamado concepto «plus personal absorbible» (en 15 mensualidades).

– 2019 incremento salarial del 1% sobre salario base del grupo profesional y complemento de nivel.

Para la aplicación del incremento salarial del 2018 se establece el sistema que consta en la disposición transitoria primera.

Las tablas salariales para los años 2018 y 2019 constan en el anexo I.

3. Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas, 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.

5. Complemento de nivel: se entiende como complemento de nivel el que resulta de nivelar el salario base que existía en el antiguo sistema de categorías, con el salario base de grupo resultante de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional mediante grupos, para los empleados contratados a 30/04/2013. Este 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.

6. 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.

7. La empresa podrá ofrecer al empleado 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. El trabajador 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.

8. Para los años 2018 y 2019 se acuerda una paga de beneficios no consolidable vinculada a la consecución de beneficios antes de impuestos (bai), según el siguiente escalado:

Resultado del bai sobre ventas (ejercicio 2018)	Paga beneficios consistente en un % sobre salario base y complemento de nivel del 2018
Inferior a 0.25%	0.00%
Entre 0.25% y hasta 0.49%	1.00%
Entre 0.50% y hasta 0.59%	1.25%
Entre 0.60% y hasta 0.69%	1.75%
Entre 0.70% y hasta 0.79%	2.25%
Superior a 0.80%	2.75%

Resultado del bai sobre ventas (ejercicio 2019)	Paga beneficios consistente en un % sobre salario base y complemento de nivel del 2019
Inferior a 0.50%	0.00%
Entre 0.50% y hasta 0.59%	1.00%

Resultado del bai sobre ventas (ejercicio 2019)	Paga beneficios consistente en un % sobre salario base y complemento de nivel del 2019
Entre 0.60% y hasta 0.69%	1.25%
Entre 0.70% y hasta 0.79%	1.75%
Superior a 0.80%	2.25%

Al finalizar el ejercicio, dentro de los dos primeros meses del siguiente año se comunicaran 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 8. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. 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 9. *Horas extraordinarias y trabajo nocturno.*

1. La retribución de las horas extraordinarias se fija en la tabla adjunta del anexo ii, y han estado calculadas de acuerdo con la ley. 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 diurnas: son las realizadas entre las 6 h y las 22 h de un día laborable.
- Horas nocturnas: son las realizadas entre las 22 h y las 6 h de un día laborable.
- Horas sábado mañana: son las realizadas entre las 0 h y las 14 h del sábado.
- Horas sábado tarde: son las realizadas entre las 14 h y las 24 h del sábado.
- Horas festivas: son las realizadas entre las 0 h y las 24 h de un domingo o día festivo ínter semanal.

2. Las horas extraordinarias trabajadas a partir de las 22 horas, cuando no formen parte del horario habitual del trabajador, serán retribuidas conforme a la compensación fijada en el anexo ii del presente convenio, más la parte proporcional del plus de nocturnidad que corresponda.

3. Trabajo nocturno. Los trabajadores que presten servicios en turno fijo y jornada completa nocturna, entendiéndose como tal la que señala el estatuto de los trabajadores en su art. 36 (de 22h a 6h), percibirán la cantidad de 3.000€ brutos anuales dividido entre 12 meses (incluyendo vacaciones). Este importe se adecuará según acuerdo que se alcance con los representantes de los trabajadores para las personas que trabajen esporádicamente en turno de noche y para los que trabajen en turnos rotativos.

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

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador. 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, el trabajador 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 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, y previo informe del comité, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador 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 11. *Licencias.*

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Igualmente, tendrá tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo.

C) Dos días naturales en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de los familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad. En caso de intervención quirúrgica que no requiera reposo domiciliario, sólo se tendrá derecho al día de intervención. Tendrán esta consideración todos aquellos casos en los que los justificantes de la intervención no especifiquen reposo domiciliario.

En los casos que el internamiento sea inferior a 24 horas, será necesario un justificante conforme que la persona ingresada necesite el reposo domiciliario.

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

D) Tres días naturales en caso de defunción de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad.

Exclusivamente a los efectos de las licencias c) y d) se equiparán los derechos de las parejas de hecho que así lo acrediten según ley 10/1.998 15 julio (Icat1998, 423).

Si por los motivos expuestos en los puntos b), c) y d) el trabajador debiera efectuar un desplazamiento superior a 100 km de su lugar de residencia, la licencia retribuida será de cuatro días, ampliable en 1 día más en el caso de que el desplazamiento sea de 400km o más.

E) En caso de traslado de domicilio, la licencia será de un día. El traslado debe comportar una mudanza que deberá acreditarse de forma clara (factura empresa de mudanza, certificado de empadronamiento, contrato compraventa o alquiler).

F) A partir del 1 de enero de 2019, el trabajador/a, previo aviso y justificación podrá ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de 6 horas anuales para acudir a médicos del sistema público de salud o realización de pruebas diagnósticas requeridas por los mismos, o acompañar a hijos/as menores de 15 años o progenitores a partir de 70 años por las mismas causas, siempre y cuando la visita coincida con su horario de trabajo. Dicho permiso no será aplicable para asistencia a médicos dentistas ni especialistas privados. Para el año 2018 se estará a lo establecido en el convenio 2015-2017.

Siempre que la licencia se produzca como consecuencia de un hecho inesperado y no previsible, si el trabajador 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 del trabajador 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 del trabajador en la cita médica.

C) El trabajador 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, el trabajador deberá preavisar a su responsable de departamento con suficiente antelación para que la empresa pueda facilitar la presencia del trabajador 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. Acumulación por lactancia.

A) 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 trabajador/a opte por la acumulación de lactancia en jornadas completas, dicha acumulación se traducirá en un permiso retribuido de 13 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero solo podrá ser ejercitado por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 12. 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 18 meses.

Para la vigencia del convenio, se acuerda que en caso de accidente laboral, la empresa complementará a partir del día 15 incluido de la baja y en adelante, hasta el 100% de su salario (retribución fija y variable) hasta un máximo de 18 meses. Para el cálculo de los conceptos salariales variables se estará a la media que resulte de los 12 últimos meses anteriores al mes de baja. Este complemento se mantendrá para el 2018 y 2019 siempre y cuando el índice de accidentes laborales y días de baja por esta causa no se incremente respecto a los índices del año anterior. En el caso de que incremente, las partes se reunirán inmediatamente y revisarán dicho complemento.

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 15 días naturales.

2. En caso de que el trabajador cause baja por it, la empresa pagará al trabajador 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 el trabajador esté más de tres días hospitalizado, cuya garantía alcanzará el período de duración de la hospitalización y posible convalecencia hasta un máximo de 30 días naturales, siempre que el absentismo general de la empresa, comparando los 12 meses anteriores a dicha baja, no sea superior al 4% y el absentismo del propio trabajador 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 24 horas, quedando por lo tanto excluido de este supuesto las operaciones ambulatorias, los exámenes o diagnósticos médicos realizados en hospitales.

Artículo 13. *Otras ayudas.*

1. En el caso de ingreso por primera vez en la universidad se fija una ayuda única para cada trabajador por el importe de la matrícula, con un máximo de 450 euros brutos para cada hijo/a de cualquier trabajador o por ingresar el mismo trabajador 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 trabajador 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. El requisito que deben cumplir los trabajadores 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 todos los trabajadores 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 25 años de permanencia en la empresa percibirá una única gratificación equivalente a una mensualidad bruta, y el que acredite 30 años percibirá otra gratificación equivalente a una mensualidad bruta.

Artículo 14. *Seguro por accidente.*

1. Los trabajadores están cubiertos con una póliza de seguros de 40.000.–euros en caso de muerte por accidente laboral o invalidez 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 los trabajadores encuadrados en los cnae b y e. Se establece un plazo de 30 días a partir de la publicación en el BOE/BOP 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 15. *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 se podrá concertar el período de prueba que no podrá exceder de las siguientes duraciones:

- Personal adscrito grupo profesional 1: 6 meses.
- Personal adscrito grupo profesional 2: 6 meses.

- Personal adscrito grupo profesional 3: 6 meses.
- Personal adscrito grupo profesional 4: 6 meses.
- Personal adscrito grupo profesional 5: 2 meses.
- Personal adscrito grupo profesional 6: 2 meses.
- Personal adscrito grupo profesional 7: 2 meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que así se acuerde entre las partes.

2. Ceses.

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

- Personal adscrito grupo profesional 1: 2 meses de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 2: 2 meses de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 3: 1 mes de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 4: 1 mes de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 5: 15 días de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 6: 15 días de preaviso.
- Personal adscrito grupo profesional 7: 15 días de preaviso.

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

En el momento de causar baja el trabajador 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, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación.

3. Contratos de trabajo

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

B) cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, y aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán suscribir contratos temporales bajo su modalidad de eventual por circunstancias de la producción. En tales casos, y de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del estatuto de los trabajadores, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo máximo de dieciocho. En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo antes indicado, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido.

C) los contratos de interinidad se utilizarán para aquellos supuestos legalmente previstos en el estatuto de los trabajadores así como para la sustitución de trabajadores en períodos de vacaciones y permisos.

D) Los contratos para la formación y aprendizaje podrán tener una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años, a fin de atender las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Artículo 16. *Formación.*

La empresa accede a dar las mismas oportunidades de formación a todos los trabajadores para que estén en igualdad de condiciones.

La formación continua de los trabajadores se considera un objetivo a conseguir por parte de la dirección de la empresa y el comité de empresa. 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 los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

Artículo 17. *Suspensión permiso de conducir.*

Cuando a un trabajador, 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 90 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 90 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, 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 90 días, a contar desde el primero de la suspensión del permiso. Si antes de transcurrir dicho plazo, el trabajador 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 91 sin que el trabajador 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 90 días, el contrato se extinguirá por despido objetivo por ineptitud sobrevenida por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

Artículo 18. *Régimen disciplinario.*

1. Las faltas cometidas por los trabajadores 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 24 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 1 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 1 mes.

7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador, 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.

9. El consumo por parte del trabajador de productos de la compañía sin la correspondiente autorización previa del superior jerárquico. De tales situaciones se pondrá en conocimiento al comité de 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 o subordinados.

4. Salir de la empresa con paquetes sin informar del contenido, siempre que se solicite y en presencia de un miembro del comité de empresa.

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

6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos horas siguientes de su emisión, salvo que se prueba la imposibilidad de hacerlo.

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

8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecten al buen funcionamiento de éste.

9. Para el personal cuya actividad implique la conducción de un vehículo y no cumpla las normas de circulación. En este caso, la sanción se valorará conjuntamente entre comité de empresa y empresa.

10. Entregar fuera de los plazos previstos en la normativa interna, las facturas de los clientes.

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

12. La falta de diligencia en el cuidado del patrimonio de la compañía y la pérdida de dinero percibido por el trabajador en el desarrollo de sus funciones.

C) Se consideran faltas muy graves:

1. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. La conducción de vehículos de la empresa en estado ebrio o bajo los efectos de cualquier sustancia tóxica.

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

3. El hurto o robo a la empresa, a los compañeros o a cualquier persona, que esté en la empresa o fuera de la misma, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Indisciplina o desobediencia.

5. 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 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.
6. 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.
7. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.
8. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de 6 meses o de 30 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
9. 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. En este caso se valorará por el comité de empresa.
10. El acoso sexual a los compañeros, superiores, subordinados, clientes, proveedores u otros agentes con los que el trabajador tenga contacto por motivos profesionales.
11. La apropiación indebida de dinero propiedad de la compañía percibido por el trabajador en el desarrollo de sus funciones.
12. 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.

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 1 día.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días. Inhabilitación para ascenso en 1 año.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días. Despido, pérdida temporal o definitiva de grupo profesional categoría laboral e inhabilitación de hasta 4 años para acceder a categorías superiores.

3. Prescripción de las faltas y sanciones.

A) Las faltas leves a los 10 días, las faltas graves a los 20 días, y las faltas muy graves a los sesenta días 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 art. 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 19. Jubilación parcial y contrato de relevo.

1. La empresa y sus trabajadores, 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 relevista que ocupará el mismo lugar de trabajo del trabajador sustituido o un puesto similar con tareas del mismo grupo profesional.

Artículo 20. *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 o acumular trimestralmente, todas o parte de sus horas sindicales. Igualmente los delegados sindicales podrán, previa comunicación a la empresa con la suficiente antelación ceder o acumular trimestralmente entre ellos, todas o parte de sus horas sindicales.

2. La empresa, con los miembros del comité de empresa, podrán pactar acumulaciones de horas de diferentes miembros en uno o varios de ellos, sin superar el máximo total de horas anuales disponibles.

Artículo 21. *Seguridad y salud laboral.*

1. La ley de prevención de riesgos laborales establece que la vigilancia de la salud de los trabajadores debe producirse al inicio de la relación laboral, tras una ausencia prolongada del trabajador en el trabajo y asimismo, de forma periódica en función de los riesgos a los que esté sometido el trabajador 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 el trabajador 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 los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador 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 18.

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

Artículo 22. *Comisión de igualdad.*

La comisión de igualdad revisará periódicamente el cumplimiento la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en especial el plan de igualdad de la empresa.

Artículo 23. *Vestuario.*

1. Cada año se proporcionará la ropa adecuada y necesaria, tanto de invierno como de verano, a los trabajadores 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 el trabajador 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 24. *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 los trabajadores 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 25. *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.

Disposición transitoria primera.

Dado que el convenio colectivo se ha negociado durante el 2018 muchos de los acuerdos alcanzados no podrían ser de aplicación para este año. Por este motivo, las partes signatarias del presente convenio colectivo han acordado que:

– Para el año 2018, se aplicará el texto articulado del convenio del 2015-2017 con excepción de las cláusulas económicas previstas en el artículo 7 (bis) – régimen salarial, que se aplicarán retroactivamente a partir del 1 de enero de 2018.

– Con independencia de la fecha de publicación del convenio colectivo los incrementos, los atrasos y la adecuación de los salarios de los grupos profesionales se abonarán junto con la nómina del mes de diciembre.

Tabla salarial - salario base 2018

Grupo profesional	Salario base mensual	Ppem - paga prorrr.		Total salario base mensual	Salario base anual	
1	2.144,10	153,15	* 14 =	2.144,10	2.297,25	32.161,50
2	1.856,90	132,63	* 14 =	1.856,82	1.989,53	27.853,42
3	1.516,12	108,29	* 14 =	1.516,06	1.624,41	22.741,74
4	1.206,99	86,21	* 14 =	1.206,94	1.293,20	18.104,80
5	1.062,46	75,89	* 14 =	1.062,46	1.138,35	15.936,90
6	874,76	62,48	* 14 =	874,72	937,24	13.121,36
7 (*)	665,40	47,53	* 14 =	665,42	712,93	9.981,02

Salario grup 7 (*).

SMI (salario base grupo + complemento salarial variable) la suma de ambos en su conjunto garantizan la percepción de una cuantía no inferior al SMI íntegramente en metálico.

Tabla salarial - salario base 2019

Grupo profesional	Salario base mensual	Ppem - paga prorr.		Total salario base mensual	Salario base anual	
1	2.165,54	154,68	* 14 =	2.165,52	2.320,22	32.483,08
2	1.875,47	133,96	* 14 =	1.875,44	2.009,43	28.132,02
3	1.531,28	109,37	* 14 =	1.531,18	1.640,65	22.969,10
4	1.219,06	87,07	* 14 =	1.218,98	1.306,13	18.285,82
5	1.073,08	76,65	* 14 =	1.073,10	1.149,73	16.096,22
6	883,51	63,10	* 14 =	883,40	946,61	13.252,54
7 (*)	672,05	48,01	* 14 =	672,14	720,06	10.080,84

Salario grup 7 (*).

SMI (salario base grupo + complemento salarial variable) la suma de ambos en su conjunto garantizan la percepción de una cuantía no inferior al SMI íntegramente en metálico.

Tabla salarial horas extras 2018

	0%	30%	50%	100%	
Grupo profesional	He	Hesm	Hest	Hef	Hen
1	18,03	23,44	27,05	36,06	19,71
2	15,61	20,29	23,42	31,22	17,29
3	12,75	16,58	19,13	25,50	14,43
4	10,15	13,20	15,23	20,30	11,83
5	8,93	11,61	13,40	17,86	10,61
6	7,36	9,57	11,04	14,72	9,04
7	5,59	7,27	8,39	11,18	7,27

He: horas extras.

Hesm: horas sábado mañana.

Hest: horas sábado tarde.

Hef: horas festivas.

Hen: horas nocturnas.

Tabla salarial horas extras 2019

	0%	30%	50%	100%	
Grupo profesional	He	Hesm	Hest	Hef	Hen
1	18,21	23,67	27,32	36,42	19,89
2	15,77	20,50	23,66	31,54	17,45
3	12,88	16,74	19,32	25,76	14,56
4	10,25	13,33	15,38	20,50	11,93
5	9,02	11,73	13,53	18,04	10,70

	0%	30%	50%	100%	
Grupo profesional	He	Hesm	Hest	Hef	Hen
6	7,43	9,66	11,15	14,86	9,11
7	5,65	7,35	8,48	11,30	7,33

He: horas extras.

Hesm: horas sábado mañana.

Hest: horas sábado tarde.

Hef: horas festivas.

Hen: horas nocturnas.