

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24557 *Resolución de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el segundo semestre de 2024 y la modificación del Convenio colectivo de Avanzafood.*

Visto el texto del Acta con el acuerdo de modificación del Convenio colectivo del Grupo Avanzafood (antes Beer & Food) (código de convenio n.º 90103713012020), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 25 de junio de 2020, y de aprobación de las tablas salariales para el segundo semestre de 2024, acuerdo que ha sido suscrito en fecha 22 de julio de 2024, de una parte por la persona designada por la Dirección de las empresas del grupo, en representación de las mismas, y de otra por la Confederación Sindical Independiente FETICO, en representación de los trabajadores afectados, y finalmente subsanado mediante Acta de 8 de noviembre 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 acuerdo de modificación y de las tablas salariales 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, 15 de noviembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE MODIFICACIÓN E INCREMENTO DE LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS «AVANZAFOOD»

Por FETICO:

Paolette Barrera.
Antonio Pérez (asesor).
Karina Rodríguez (asesora).

Por la Dirección del Grupo «Avanzafood»:

Víctor Pereira.
Eduardo Ortega (asesor).

En Madrid, siendo las doce horas del 22 de julio de 2024, se reúnen las partes reseñadas en el encabezamiento, en su condición de miembros de la comisión

negociadora del «I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Avanzafood», adoptando los siguientes acuerdos:

1.º Por parte de la comisión negociadora se acuerda modificar los siguientes artículos del convenio colectivo. Concretamente:

a. Se da una nueva redacción al artículo 36 del convenio colectivo (Registro de Jornada) del siguiente tenor:

«En las empresas existen sistemas de fichaje y registro de presencia del personal en los centros de trabajo a fin de poder cuantificar la duración de la prestación de servicios. El personal queda obligado a hacer un uso adecuado de dichos sistemas de control de presencia según las políticas definidas al respecto. La omisión de esta obligación o un mal uso de tales sistemas será susceptible de ser convenientemente sancionado.

Teniendo en cuenta que el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, los fichajes en el sistema de registro de jornada deberán ser ajustados a esas disposiciones llevándolos a cabo, por lo tanto, justo al inicio y al finalizar la jornada, respectivamente, sin innecesarios retrasos ni dilaciones.

Previa solicitud por parte del personal o por la representación legal o sindical de las personas trabajadoras, la empresa pondrá a disposición de los mismos tales registros.

Cualquier modificación legal, del tipo que fuere, en relación con esta obligación prevista en la normativa laboral vigente a fecha de la firma del presente convenio, incluso su supresión, automáticamente será tenida en cuenta y considerada a todos los efectos en la presente norma colectiva.»

b. Se añade un nuevo punto 4.º en el redactado del artículo 37 con el objetivo de desarrollar y regular la figura de las «Excedencias». De este modo el citado artículo pasa a denominarse «Licencias, permisos y excedencias».

El nuevo punto 4.º que se incorpora al texto del señalado precepto será el siguiente:

«4.º Excedencias.

En el supuesto de excedencias voluntarias las personas trabajadoras deberán solicitar las mismas por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha en que pretendan iniciar su disfrute mediante comunicación fehaciente al departamento de RRHH del Grupo a través de correo electrónico o cualquier otro medio escrito, viniendo la Empresa obligada a contestar a la persona trabajadora dentro del referido plazo. Caso de superarse los treinta días naturales sin nada haberse contestado por la Empresa al respecto, se entenderá efectivamente concedida tal solicitud. En los casos de excedencias por cuidado de hijos o familiares la solicitud se reducirá a quince días naturales.

A) Excedencia voluntaria:

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a excedencia voluntaria cuando acredite un año de antigüedad en la empresa. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En el supuesto que se solicite un período de excedencia inferior al límite máximo indicado, ésta podrá prorrogarse por periodos no inferiores a cuatro meses hasta dicho límite siempre que se notifique a la empresa con una antelación mínima de treinta días.

La persona trabajadora excedente deberá solicitar su ingreso con una antelación mínima de quince días laborables a la fecha de vencimiento de la misma o de cualquiera de las prórrogas que hubiera podido solicitar. Finalizado el

período de excedencia sin que la persona trabajadora hubiese solicitado su ingreso se considerará extinguida la relación.

El reingreso que hubiere solicitado la persona trabajadora quedará condicionado a la existencia de vacantes en su grupo profesional. De existir éstas en un grupo profesional inferior, el excedente podrá optar entre ocupar la plaza con el salario que corresponda a la misma hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que la misma se produzca.

B) Excedencias especiales:

Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a excedencia por un plazo máximo de tres años, cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:

a) Por cuidado de un hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. Cuando dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa en los términos previstos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos dará derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

b) Por cuidado personal de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

c) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en estos casos será de un año.

Las personas trabajadoras que resulten elegidas para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, tendrán derecho a una excedencia de carácter forzoso notificándolo y acreditándolo a las empresas por parte de los Órganos de Dirección de los mismos. En este caso la duración de la excedencia lo será por el período de tiempo en que dure el mandato o cargo correspondiente.

Estas excedencias especiales son incompatibles con la realización de otras actividades laborales o profesionales.

Cuando cesen las causas que la motivaron, las personas trabajadoras deberán comunicar por escrito a la empresa su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de quince días.

Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

Durante los tres primeros años de la excedencia, para los casos en que esta tenga una duración igual o superior, la persona trabajadora mantendrá la reserva de su mismo puesto de trabajo.

En situación de excedencia especial o forzosa de una persona trabajadora, la Empresa, en caso de su sustitución, se verá obligada a hacerlo mediante contrato de sustitución por el tiempo de duración de la misma.

d) Por estudios:

Aquellas personas trabajadoras que cursen estudios oficiales para la obtención de un título o grado de carácter académico o profesional, y con el objetivo fundamental de preparar adecuadamente las pruebas o exámenes a los que se deban someter, podrán disfrutar de una excedencia de un mes de duración

continuada, prorrogable a otro mes adicional, con la limitación de una solicitud por centro de trabajo y año escolar.

Para el disfrute de dicha excedencia la misma se deberá solicitar con un mes de antelación a la fecha de inicio de la misma.

La presente excedencia, que garantizará la reserva del puesto de trabajo, igualmente conllevará, en el momento de la reincorporación, el mantenimiento de las condiciones laborales anteriores a su disfrute.»

C. Igualmente, se da una nueva redacción al artículo 50 del Convenio Colectivo (Incapacidad Temporal) del siguiente tenor:

«Las Empresas abonarán al trabajador o trabajadora que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente, y durante un período máximo de dieciocho meses o, lo que se lo mismo, 545 días, el siguiente complemento sobre aquellas prestaciones que legalmente le correspondan por dicha contingencia:

– Hasta el 100 % del salario en caso de accidente, desde el primer día del hecho causante.

– Hasta el 100 % del salario en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad, desde el primer día de la incapacidad temporal.

– En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad el complemento del 100 % del salario se abonará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica el complemento alcanzará el 100 % del salario desde el primer día de la incapacidad temporal.

No obstante, la empresa no estará obligada a complementar ni a abonar cantidad alguna, si el trabajador/a se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por la Mutua de Accidentes a la que esté adscrita la Empresa.»

2.º Por otro lado y en cumplimiento de lo desarrollado en el Anexo de Condiciones Económicas del convenio colectivo, se procede a la firma de las tablas salariales para el segundo semestre de 2024 (periodo julio 2024 a diciembre 2024), las cuales se adjuntan como anexo a la presente acta y son firmadas por todas las partes.

Expresamente se establece que los atrasos a abonar, con efectos de 1 de julio de 2024, se deberán llevar a cabo en el plazo máximo de un mes a contar desde la publicación de las presentes tablas salariales en el BOE.

3.º La Comisión Negociadora autoriza expresamente a don Eduardo Ortega para que lleve a cabo los trámites de presentación, registro y solicitud de posterior publicación de la presente Acta y sus anexos ante la Autoridad Laboral competente.

Y sin más asuntos que tratar y ratificándose cada representación en el contenido íntegro de este escrito y en el anexo adjunto, lo firman en la ciudad y fecha que se indican en el encabezamiento.

ANEXO

Tablas salariales para el segundo semestre del año 2024 (período julio 2024 a diciembre 2024) a jornada completa para Área Funcional Tercera y Área Funcional Primera

Jornada completa	Grupo	2024 Semestre 2	
		Mensual	Anual
SB.	1	1.292,39	15.508,70
PPE JUNIO.		107,70	1.292,39
PPE NAVIDAD.		107,70	1.292,39
PLUS CONVENIO B&F.		242,22	2.906,62
PLUS REGULARIZAC.			
TOTAL BRUTO.		1.750,01	21.000,10
SB.	2	1.119,77	13.437,18
PPE JUNIO.		93,31	1.119,77
PPE NAVIDAD.		93,31	1.119,77
PLUS CONVENIO B&F.		215,01	2.580,09
TOTAL BRUTO.		1.521,40	18.256,80
SB.	3	1.035,94	12.431,33
PPE JUNIO.		86,33	1.035,94
PPE NAVIDAD.		86,33	1.035,94
PLUS CONVENIO B&F.		215,01	2.580,09
TOTAL BRUTO.		1.423,61	17.083,30
SB.	4	979	11.754
PPE JUNIO.		82	979
PPE NAVIDAD.		82	979
PLUS CONVENIO B&F.		0	0
PLUS REGUL. SMI.		180	2.163
TOTAL BRUTO.		1.323	15.876