

RESOLUCIÓ de 14 d'octubre de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Almacenes Generales del Vallès, SAU per als anys 2021-2024 (codi de conveni núm. 08100382012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Almacenes Generales del Vallès, SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 de març de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Almacenes Generales del Vallès, SAU per als anys 2021-2024 (codi de conveni núm. 08100382012013) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ALMACENES GENERALES DEL VALLÈS, SAU AÑOS 2021, 2022, 2023 y 2024

Preámbulo

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, formada por parte empresarial por el director general, y por parte de los trabajadores, el delegado de personal de los mismos, previa autorización y posterior ratificación de la totalidad de los trabajadores reunidos en asamblea, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

Capítulo I Cuestiones Generales

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal*

Las Disposiciones del presente Convenio obligan a la empresa Almacenes Generales del Vallès, SAU, con sede en la provincia de Barcelona y a la totalidad del personal adscrito a la misma, con independencia de lugar de prestación efectiva de sus servicios.

Artículo 2. *Ámbito temporal*

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2021 y tendrá una duración hasta 31 de diciembre del año 2024, con independencia de la fecha de su publicación.

Artículo 3 *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con éste carácter.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobará alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia y deberá de considerarse en su totalidad.

Artículo 4. *Revocación de pactos colectivos anteriores y de costumbres o prácticas de empresa*

El presente convenio sustituye y deja sin efecto, en lo menester, cualquier otro acuerdo colectivo de carácter escrito, verbal, o costumbre o práctica de empresa que vinieran aplicándose hasta la fecha en la empresa.

Las condiciones salariales disfrutadas hasta la fecha por el personal al servicio de la empresa se adaptarán en adelante a lo previsto en el presente convenio.

Artículo 5. *Denuncia y revisión*

La representación de la parte que desee la revisión o modificación del presente Convenio, deberá efectuar su denuncia al menos con 3 meses de antelación a la fecha de caducidad. En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado tácitamente hasta 3 meses después de que se produzca la denuncia por alguna de las partes.

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del Convenio se prolongaran por tiempo superior al de su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prórrogas, se considerará éste prorrogado hasta la finalización de las mismas.

Artículo 6. *Comisión paritaria interpretadora del Convenio*

Se designa una Comisión Paritaria de representación de las partes negociadoras, que estará constituida por cuatro vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores, que ambas partes deberán designar en el plazo de los próximos quince días, de entre las personas que han formado parte de la Comisión Negociadora.

A las reuniones de la Comisión regulada en este artículo, podrán asistir con voz, pero sin voto un asesor por cada una de las representaciones.

Las funciones de dicha Comisión serán las siguientes:

- a) Establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de dicha Comisión, incluyendo el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la Jurisdicción Competente.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de posterior promulgación a la entrada en vigor del presente Convenio, que pueda afectar a su contenido.
- e) Cuantas otras actividades tiendan la mayor eficacia práctica del Convenio colectivo y venga establecido en su texto.
- f) Emisión de laudos arbitrales cuando las partes se sometan voluntariamente al arbitraje de la Comisión.
- g) En los casos de conflictos colectivos relativos a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a los que se refiere el artículo 91.2 del Estatuto de los trabajadores, o ante el órgano judicial competente.

Artículo 7. *Solución extrajudicial de conflictos e inaplicación de condiciones.*

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y el Tribunal Laboral de Catalunya.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión mixta paritaria deberán

solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo a través del Tribunal Laboral de Catalunya.

Para la solución de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo ínter profesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y el Tribunal Laboral de Catalunya.

Todas las discrepancias que se produzcan en relación con la no aplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo a través del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 8. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo son de carácter mínimo y podrán ser objeto de mejora por parte de la empresa.

La empresa podrá llevar a cabo el mecanismo de absorción y compensación cuando los salarios realmente abonados a los trabajadores, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los mismos que los fijados en este convenio, o los que se establezcan, en su caso, en un eventual convenio sectorial, o mediante disposición legal.

Capítulo II **Organización del trabajo y rendimiento**

Artículo 9. *Organización del trabajo*

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

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa con respecto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Se determinarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores las funciones y las tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en el presente Convenio. Las discrepancias en relación con las funciones realizadas por los trabajadores a que se refiere el artículo 1 del ET podrán ser tratadas en la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 10. *Productividad*

Ambas partes convienen que la productividad es función, tanto del personal como de los factores que corresponden, a la dirección de la empresa y que constituye, mediante la misma, uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida.

Artículo 11. *Sistemas de incentivos*

La implantación de sistemas de remuneración con incentivos, así como la modificación de los ya existentes, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes. Si los implantaran con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, la empresa podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

La empresa facilitará y redactará las fórmulas de cálculo de los incentivos en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema claro y sencillo.

La empresa no podrá unilateralmente, imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas y/o a las horas extraordinarias, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

Artículo 12. *Rendimiento mínimo exigible y óptimo*

Se entiende por rendimiento mínimo exigible, el definido como correspondiente a una actividad normal con los sistemas internacionalmente conocidos. Asimismo, se deberá determinar un rendimiento óptimo que tenga por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida para que no suponga perjuicio físico o psíquico al trabajador.

La determinación concreta, tanto del rendimiento mínimo exigible como la del óptimo y la adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda, se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los Representantes de los trabajadores, y en caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes, salvo cuando se implante con el carácter experimental a que se refiere el artículo anterior.

Una vez establecido el rendimiento mínimo exigible, a aquellos trabajadores que no lo alcancen por causas que le sean imputables, se les aplicará el Artículo 54.2.e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo III **Ingreso y cese en el trabajo**

Artículo 13. *Ingreso al trabajo*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarle de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite

Artículo 14. *Modalidades contractuales*

La política general de la empresa consiste en favorecer lo mejor posible la contratación indefinida del personal, de acuerdo con las circunstancias de cada momento, y en atención al crecimiento y estabilización de la clientela y facturación de la empresa.

La contratación temporal se ajustará a las modalidades y requisitos establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, con las especificidades establecidas en el presente convenio en relación a la duración de los mismos, dentro de los márgenes establecidos en dicha norma estatutaria.

14.1 Contratos de Obra o servicio determinado

Estos contratos se regirán, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el artículo 15.1a) del Estatuto de los trabajadores, y en cuanto a las modalidades de duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con los límites marcados por el citado precepto. Se entenderá como causa de finalización de la obra o servicio, la finalización natural de la contrata con la empresa cliente al término de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, la rescisión anticipada de la misma por causa no imputable a la empresa, y la rescisión de dicha contrata por iniciativa de la empresa en el supuesto en que la misma tenga por fundamento o causa la falta de pago o el reiterado retraso por parte de la empresa cliente de las facturas correspondientes a los servicios contratados.

En atención a las contrataciones de la empresa y a la tipología de las mismas, este tipo de contratos tendrá una duración máxima de tres años, al término de la cual el trabajador o trabajadora pasará a ser fijo/a de plantilla si continuara prestando servicios para la empresa.

14.2. Contratos por acumulación de tareas o circunstancias de la producción

Estos contratos se regirán, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, y en cuanto a las modalidades de duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con los límites marcados por el citado precepto. De acuerdo con el carácter estacional de muchas de las actividades realizadas por la empresa para sus empresas clientes, este tipo de contratos tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de referencia de 12 meses.

En el caso en que dicho contrato haya sido concertado por un tiempo inferior a su duración máxima, podrá ser prorrogado una sola vez, sin que el tiempo total del contrato inicial y su prórroga pueda superar la duración máxima anteriormente establecida.

Artículo 15. *Contrato de formación*

La empresa podrá celebrar contratos formativos de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

La duración mínima de este tipo de contratos será de un año, y la máxima de tres años.

Los contratos formativos estarán sujetos al mismo período de prueba que el previsto con carácter general en el artículo 16 del presente Convenio colectivo.

Artículo 16. *Período de prueba*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 14.1 del Estatuto de los trabajadores el período de prueba para los trabajadores que no sean técnicos titulados será de 3 meses.

Para los trabajadores titulados, el período de prueba será de seis meses.

Artículo 17. *Ascensos*

La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine la Dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 18. *Preaviso de cese voluntario*

El trabajador que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo con el plazo previsto en su contrato y en defecto de este, con 15 días de antelación, quedando en caso contrario la empresa, facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Capítulo IV **Jornada, permisos, ausencias**

Artículo 19. *Jornada laboral*

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes según lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y estableciéndose un calendario, de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Representante de los trabajadores.

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución distinta de la jornada que implique la posibilidad de superar los topes máximos, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados por la Ley.

Todos los trabajadores disfrutarán de 20 minutos diarios, para el tiempo del bocadillo. Dicho tiempo tiene la consideración, a todos los efectos, de trabajo efectivo. Los contratados a tiempo parcial disfrutaran del descanso del bocadillo proporcional a su jornada, pudiendo ampliar dicho tiempo hasta un mínimo de 20 minutos no teniendo esa diferencia consideración de trabajo efectivo.

En caso de necesidad de trabajar algún sábado (no como norma), la jornada computará como hora normal en el calendario o como horas extras. Ésta calificación se realizará de acuerdo del trabajador afectado.

Con carácter general se mantendrán en sábado, las guardias y retenes para las situaciones excepcionales de urgencia, es decir, para el trabajo no habitual. Estas guardias, las realizarán los trabajadores que vinieran trabajando en sábado con anterioridad a éste acuerdo, y a través de un sistema de turnos, estrictamente rotatorios.

En todos los casos de las excepciones, se trabajará, de manera rotativa, 2 sábados de cada 6 como máximo.

Artículo 20. *Horas extraordinarias y estructurales*

20.1 Horas extraordinarias

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral pactado, con los criterios expuestos en el artículo anterior.

Su realización es voluntaria por parte de los trabajadores, salvo las excepciones establecidas en las disposiciones vigentes en la materia.

Dichas horas extraordinarias se abonarán a precio único, cuya cuantía se refleja para cada categoría en las tablas salariales anexas.

20.2 Horas estructurales

Se considerarán horas estructurales, pese a haberse suprimido por el momento la cotización reducida a la Seguridad Social, las horas extraordinarias que vengan motivadas por necesidades del servicio, período punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Procedimentalmente se concretarán en el ámbito de la empresa entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la misma.

Su realización será voluntaria por parte de los trabajadores, salvo las excepciones previstas en la Ley vigente y en todo caso se ceñirá al contenido del artículo 35 del TRLET.

Artículo 21. *Ausencias al Trabajo*

Todo el personal que se vea impedido de asistir al trabajo por cualquier causa deberá preavisar su ausencia con un mínimo de 24 horas de antelación a la hora en que deba empezar su jornada laboral, al objeto de que la empresa pueda adoptar las medidas necesarias para su sustitución. Se exceptúa de la regla anterior los supuestos de enfermedad sobrevenida, accidente o fuerza mayor, que impidan o dificulten al trabajador o trabajadora gestionar dicho preaviso con la antelación requerida.

En los supuestos en que se produzca una ausencia al trabajo como consecuencia de enfermedad o asistencia médica, el trabajador o trabajadora deberán aportar el parte médico de baja, o el volante de asistencia médica, dentro de las 48 horas siguientes a su expedición, sin perjuicio del deber de comunicar telefónicamente la baja a la mayor brevedad.

Los partes de confirmación de baja médica deberán de ser aportados igualmente dentro de las 48 horas siguientes a su expedición.

En los casos de bajas por enfermedad o accidente con o sin hospitalización, sólo surtirán efectos los partes de baja médica u hospitalización expedidos o convalidados por los servicios de salud pública de la Seguridad Social Española, u Organismo Autónomo que en su caso ejerza tales funciones.

En el caso de partes expedidos por servicios de salud privados, o de servicios de salud públicos correspondiente a países no pertenecientes al ámbito de la Unión Europea, será imprescindible su convalidación o ratificación por los servicios públicos de la Seguridad Social Española, u Organismo Autónomo que en su caso ejerza tales funciones. En caso contrario, la ausencia al trabajo no se entenderá justificada.

Artículo 22. *Permisos*

22.1. Permisos retribuidos

a) En el supuesto de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de 15 días naturales.

b) En los casos de fallecimiento, nacimiento de hijos o enfermedad grave de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido el permiso retribuido en 3 días, y en el supuesto de traslado queda establecido en 5 días, siempre que, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del ámbito provincial o que dentro del mismo suponga un tiempo superior a 6 horas utilizando los servicios públicos normales.

Asimismo, se concederá un día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos, sea cual sea el lugar donde dicho enlace se produzca.

Cada uno de los beneficios establecidos en el presente artículo para los matrimonios o cónyuges, les será de aplicación en la misma medida a las parejas de hecho legalmente constituidas.

c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

Igualmente, las empresas concederán dos días de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional en un mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada.

22.2. Permisos no retribuidos

Los trabajadores tendrán derecho a 3 días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de Vacaciones. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos trabajadores de la misma sección. Los permisos no retribuidos deberán solicitarse con una antelación mínima de 7 días.

Artículo 23. *Vacaciones*

Todo el personal al servicio de la empresa, tendrá derecho al disfrute de un período de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real, sin inclusión de prorrata de pagas extraordinarias ni de conceptos extra salariales o compensatorios, como desplazamientos, dietas, comidas, y similares. Preferentemente se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre.

Dentro del primer trimestre del año, se establecerán de mutuo acuerdo entre los representantes de los Trabajadores y la empresa, las fechas de disfrute de las vacaciones para cada trabajador, teniendo en cuenta que 21 días naturales de las mismas deberán disfrutarse de forma seguida, y los restantes nueve días de forma fraccionada durante el resto del año de acuerdo con las necesidades de trabajo y organizativas de la empresa, salvo pacto en contrario con cada trabajador.

Capítulo IV

Artículo 24. *Condiciones económicas y estructura salarial*

24.1 La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

24.2 No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

24.3 En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

24.4 El presente Convenio establece para cada categoría un salario base y un plus de convenio que son los que constan en las tablas salariales anexas.

24.5 Complementos por cantidad o calidad de trabajo, que se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

24.6 En especie, tales como manutención y alojamiento, cuyo importe no podrá exceder en ningún caso del 30% del sueldo o salario base.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias*

Los trabajadores al servicio de la empresa tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año.

El importe de cada paga extraordinaria será comprensivo de 30 días de salario base, plus convenio, y antigüedad, de acuerdo con las tablas salariales obrantes en anexo nº 1.

Una paga extra se devengará el 22 de junio de cada año, y la segunda, el 15 de diciembre de cada anualidad.

Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

Artículo 26. *Plus de nocturnidad*

Los trabajadores, independientemente de la forma en que fueren contratados, cuando presten sus servicios entre las 22 y las 6:00 horas, percibirán un plus consistente en el 25% del salario base que se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado comprendido en el referido horario.

Artículo 27. *Plus de antigüedad*

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, se satisfará a razón de 4 trienios a razón de un 4% los tres primeros y un 3% el cuarto trienio, calculado sobre el salario base pactado en el presente Convenio para cada categoría, y sin que la suma de los mismos pueda superar el 15% acumulado.

Artículo 28. *Incremento y Revisión salarial*

Para 2021, rigen las tablas salariales del anexo nº 1.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, para 2022, se pacta un incremento equivalente a la previsión de inflación para dicho

año, aplicado sobre las tablas del anexo N° 1 y demás conceptos económicos aumentados en 2021.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 2022, un incremento superior a la previsión de inflación para ese año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 2022 y aplicado sobre las tablas y demás conceptos económicos que sirvieron de base para el cálculo inicialmente pactado para dicho año.

Para el año 2023, se pacta un incremento equivalente a la previsión de inflación para dicho año, aplicado sobre las tablas del anexo 1 y demás conceptos económicos aumentados en 2022.

En el caso de que el índice de precios al consumo, (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre del año 2023, un incremento superior a la previsión de inflación para ese año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero del año 2023 y aplicado sobre las tablas y demás conceptos económicos que sirvieron de base para el cálculo inicialmente pactado para dicho año.

Para el año 2024, se pacta un incremento equivalente a la previsión de inflación para dicho año, aplicado sobre las tablas del anexo 1 y demás conceptos económicos aumentados en 2023.

En el caso de que el índice de precios al consumo, (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre del año 2024, un incremento superior a la previsión de inflación para ese año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero del año 2024 y aplicado sobre las tablas y demás conceptos económicos que sirvieron de base para el cálculo inicialmente pactado para dicho año.

Capítulo V Clasificación profesional

Artículo 29. *Clasificación profesional*

Del Personal

Sección Primera Principios Generales

1. La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

2. Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio y con acomodamiento a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el art. 22.3. del Estatuto de los trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria del Acuerdo General.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a 6 meses durante 1 año o a 8 durante 2 años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

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

Sección Segunda Clasificación General

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I - Personal de Dirección
- Grupo II - Personal Técnico
- Grupo III - Personal de Administración
- Grupo IV - Personal Especialista
- Grupo V - Personal Subalterno
- Grupo VI - Personal en formación y prácticas

Grupo I:
Personal de Dirección.

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección General o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de "Personal de Alta Dirección".

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

I.1. Director

Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

I.2. Director de Área o Departamento

Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la Dirección de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías I.1 y I.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

Grupo II:
Personal Técnico.

II.1. Jefe de Servicio.

Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de la empresa o centro de trabajo de importancia.

II.2. Jefe de Sección.

Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la Administración, bajo la dependencia del Director.

II.3. Encargado de Almacén.

Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Puede asumir, a elección de la empresa, la jefatura del centro de trabajo en el caso de no existir Director.

II.4. Programador de Sistemas.

Es el que, le corresponde desempeñar funciones de diseño, puesta a punto y mantenimiento de los sistemas operativos a utilizar en los procesos de mecanización. Debe formarse e informarse de todo lo concerniente al proceso de datos, en concreto de los Componentes físicos («hardware») y de los Componentes lógicos («software»), aplicaciones, organización; le corresponde asesorar y coordinar con todo el personal de la empresa sobre las posibilidades de proceso de datos.

Dicha categoría profesional queda asimilada en la Tabla Salarial a la de Jefe de Sección.

II.5. Programador de Software.

Es el que, debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y re-cursos que maneja, enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza así como de las facilidades y ayuda que le presta al «software» para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los problemas complejos definidos por los Analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento; le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Asimismo, confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

Dicha categoría profesional queda asimilada en la Tabla Salarial a la de Jefe de Sección.

Grupo III:

Personal de Administración

Pertencen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

III.1 Jefe Administrativo:

Es el que, provisto o no de poderes, lleva la responsabilidad y dirección de la función administrativa. Está encargado de orientar, sugerir y distribuir el trabajo entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

III.2 Oficial de Primera

Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. Puede actuar de jefe de los mismos si su número es inferior a 7.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

III.3 Oficial de Segunda

Pertencen a esa categoría aquéllos que, subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

III.4 Auxiliar

Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

III.5 Telefonista

Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Grupo IV:

Personal Especialista

IV.1 Conductor de máquinas elevadoras o transportadoras de 1ª.

Es el empleado dependiente del Encargado de Almacén o del Encargado General, reuniendo los requisitos necesarios para conducir máquinas elevadoras o transportadoras y realizar las tareas propias del almacén: carga y descarga de camiones, ubicación y desubicación de la mercancía en el lugar que corresponda y realizar las tareas administrativas necesarias del control de stock (código de barras, etiquetas de mercancía y de ubicación, optimización del espacio en el momento del almacenaje), siguiendo las órdenes recibidas o por iniciativa propia.

IV.2 Conductor de máquinas elevadoras o transportadoras de 2ª.

Es el empleado dependiente del Encargado de Almacén o del Encargado General, reuniendo los requisitos necesarios para conducir máquinas elevadoras o transportadoras y realizar las tareas propias del almacén: carga y descarga de camiones, ubicación y desubicación de la mercancía en el lugar que corresponda y realizar las tareas administrativas necesarias del control de stock (código de barras, etiquetas de mercancía y de ubicación, optimización del espacio en el momento del almacenaje), siguiendo las órdenes recibidas.

IV.3 Oficial de Primera.

Es aquel trabajador que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, de acuerdo con la definición dada por su calificación, que exige una habilidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad o por un aprendizaje metódico, sancionado, si existiera, por un certificado de aptitud profesional.

Realizará las funciones propias de su especialidad con una habilidad consumada, espíritu de iniciativa y completa responsabilidad, ejecutando cualquier tipo de labor que se le encomiende, dentro de su especialidad, y aún otras esporádicas de mayor dificultad.

IV.4 Oficial de Segunda.

Es aquel trabajador que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad o por un aprendizaje metódico, sancionado, si existiera, por

un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y pericia del Oficial de primera.

Realizará las funciones propias de su especialidad, con completa responsabilidad, pero se considera que sólo son capaces de ejecutar un 75% de los trabajos típicos con completa habilidad. En los momentos en que encuentre dificultades, deberá ser atendido por un oficial de superior categoría.

IV.5 Oficial de tercera.

Es aquel trabajador que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad o por un aprendizaje metódico, sancionado, si existiera, por un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y pericia del Oficial de segunda.

Realizará las funciones propias de su especialidad, con completa responsabilidad, pero se considera que sólo son capaces de ejecutar un 50% de los trabajos típicos con completa habilidad. En los momentos en que encuentre dificultades, deberá ser atendido por un oficial de superior categoría.

IV.6 Auxiliar

Es el trabajador mayor de 18 años que sin preparación genuina para los oficios que comprende este Convenio, ni conocimiento teórico-práctico de ninguna clase, realiza labores que exigen para su ejecución un cierto adiestramiento, una cierta responsabilidad y atención especial, ligadas ambas íntimamente con los oficios propios de este Convenio, pudiendo prestar servicios indistintamente en cualquiera de las secciones de la empresa.

Grupo V

Personal de Servicios Auxiliares

Pertencen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

V.1. Ayudante y/o Mozo Especializado

Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos.

V.2. Auxiliar de Almacén-Basculero

Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de Almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

V.3. Mozo ordinario

Es el operario cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

V.4 Ordenanza

Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

V.5. Guarda

Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

V.6. Personal de Mantenimiento y Limpieza

Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

V.7. Mozo Especializado

Se incluyen en esta categoría quienes, procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

V.8. Peón Ordinario

Es aquél cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo.

V.9. Manipulador

Es el trabajador cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de atención para preparar pedidos de los clientes, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, dentro de las zonas de preparación de pedidos, cuya documentación acreditativa de los pedidos preparados, entregará al término del servicio a quien corresponda.

Grupo VI

V1. Aprendiz

Es el trabajador que se halle vinculado con la empresa mediante un contrato de formación, de acuerdo con la legislación Vigente.

Capítulo VI Mejoras Sociales

Artículo 30. *Accidentes de trabajo y enfermedad*

30.1 Accidentes de trabajo

La empresa abonará en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente, hasta el 100% del salario real, a partir del mismo día del accidente con el tope máximo señalado en la Legislación sobre Accidentes de Trabajo. Durante el periodo de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que necesite reposo domiciliario, prescrito facultativamente, sea por accidente o enfermedad, se ha de completar hasta el 100% del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal periodo el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

30.2 Enfermedad

En caso de baja por enfermedad sin hospitalización se cobrará la primera baja del año natural al 100% del salario real desde el primer día, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

Las bajas sucesivas sin hospitalización, y dentro del mismo año natural, siempre que las mismas superen 30 días de duración, se abonarán al 85% del salario real a partir del día 31, sin retroactividad, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante.

Artículo 31. *Seguro de Incapacidad y Muerte.*

La empresa contratará para sus trabajadores, un seguro de accidentes. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral y sus cuantías durante los cuatro años de vigencia serán las siguientes:

* Para incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez	48.970,98 EUR
* En caso de muerte	43.141,25 EUR
* Por invalidez permanente total, para su profesión habitual	27.983,12 EUR

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados siendo su vigencia la total del Convenio.

Capítulo VII **Derechos sindicales y salud Laboral**

Artículo 32. *Derechos sindicales*

a) Los trabajadores podrán reunirse en Asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los Representantes de los Trabajadores o Centrales Sindicales más representativas del Sector, previa autorización de aquella, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

b) La empresa permitirá en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas.

Artículo 33. *Salud laboral*

33.1 Aspectos generales.

Las partes firmantes del presente Convenio, con la finalidad de certificar su compromiso de colaboración y mejora respecto a la seguridad y salud en el trabajo, han de observar los criterios y contenidos mínimos en prevención de riesgos laborales suscritos.

33.2 Política preventiva

La empresa a partir del plan de prevención se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en el proceso técnico de organización del trabajo como en la línea jerárquica de la empresa.

Como principio general se adoptarán las medidas que antepongan la prevención colectiva a la individual y vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas.

Los objetivos de la prevención en la empresa han de ser un reflejo fiel de la dotación de recursos y responsables que permita su materialización.

Atender y abordar los temas de salud laboral es responsabilidad del delegado de personal y de la representación de la empresa.

Capítulo VIII Régimen Disciplinario

Artículo 34. Régimen disciplinario

34.1 Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el Acuerdo General, el Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

34.2 Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

34.3 Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 34.2 del presente Convenio, siempre que:

- La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 34.2.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 34.2.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 34.2.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

- Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 34.2.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

34.4 Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 35. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

En cualquier caso, la empresa estará obligada a comunicar a los representantes de los trabajadores los hechos a imputar y la calificación previa, de la sanción a imponer a un trabajador con la antelación suficiente, que será, como mínimo, de tres días laborables para las faltas muy graves, graves y leves, a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa. Este trámite no será necesario en la amonestación verbal. En caso de no llegar a un acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, las partes harán uso de las facultades que por Ley se les reconoce.

Artículo 36. *Prescripción*

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días naturales, las leves; a los 20 días naturales, las graves; y a los 60 días naturales, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX Política de igualdad

Artículo 37. *Ley de violencia de género*

La empresa ha de tener especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores que lo padezcan, los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género y reconocer los siguientes derechos a los trabajadores/oras víctimas de violencia de género, los cuales se describen a continuación de manera orientativa.

Reducción de la jornada de trabajo y reordenación de las tareas: el trabajador/ora víctima de violencia de género tiene derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo en la empresa.

Artículo 38. *Igualdad de género*

Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales en derechos y obligaciones, sin que pueda producirse discriminaciones por razón de sexo, raza, religión, afiliación política y sindical, ni otras circunstancias personales contempladas en el artículo 14 CE.

Las mujeres y los hombres tendrán las mismas oportunidades de acceso al trabajo y a los puestos de responsabilidad dentro de la empresa.

Las ofertas de trabajo que publique la empresa a título privado o en la prensa, o bien a través de empresas especializadas deberán dirigirse tanto a hombres como mujeres.

La empresa y los representantes de los trabajadores se emplazan a la constitución de una comisión que estudie específicamente la redacción de un Plan de Igualdad dentro de la vigencia del presente Convenio, negociándose en el seno de la misma las medidas a las que hace referencia el artículo 85.2.a) del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo X
Solución de conflictos

Artículo 39. Sometimiento previo al dictamen de la Comisión Paritaria

De forma previa a la interposición de cualquier acción judicial, individual o colectiva, cuyo fundamento o finalidad consista en la aplicación o interpretación de cualquiera de los preceptos del presente Convenio Colectivo, la parte accionante deberá someter la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio, que evacuará informe en el plazo de cinco días.

ANEXO 1
TABLA SALARIAL AÑO 2021

Categorías	Salario base Mes/día	Plus Convenio Mes/día	Total Mes/día	Total Año	Base Cálculo 1780 h/año	Hora Extra
<i>Grupo I Personal de Dirección</i>						
Director	1.903,85	338,25	2.242,10	31.389,41		
Director de Área o Departamento	1.798,48	333,42	2.131,90	29.846,67		
<i>Grupo II Personal Técnico</i>						
Jefe de Servicio	1.903,85	338,25	2.242,10	31.389,41		
Jefe de Sección	1.535,52	321,47	1.856,99	25.997,83	14,61	15,34
Encargado General de Almacén	1.380,44	314,52	1.694,96	23.729,46	13,33	14,00
<i>Grupo III Personal Administrativo</i>						
Jefe Administrativo	1.380,44	314,52	1.694,96	23.729,46	13,33	14,00
Oficial de primera	1.246,10	308,25	1.554,35	21.760,88	12,23	12,84
Oficial de Segunda	1.110,71	302,13	1.412,84	19.779,77	11,11	11,67
Auxiliar administrativo	1.023,41	298,16	1.321,57	18.501,93	10,39	10,91
Telefonista	934,27	247,61	1.181,87	16.546,24	9,30	9,76
<i>Grupo IV Personal Especialista</i>						
Encargado de Almacén	1.271,18	309,64	1.580,82	22.131,45	12,43	13,06
Capataz	1.157,46	304,46	1.461,93	20.466,98	11,50	12,07
Conductor de máquinas elevadoras de 1ª	34,16	10,08	44,24	18.803,52	10,56	11,09
Conductor de máquinas elevadoras de 2ª	30,33	8,96	39,29	16.697,03	9,38	9,85
Oficial de Primera	30,33	8,96	39,29	16.697,03	9,38	9,85
Oficial de Segunda	28,82	8,51	37,33	15.863,94	8,91	9,36
Oficial de Tercera	27,30	8,16	35,46	15.070,30	8,47	8,89
Auxiliar	24,27	7,16	31,43	13.355,87	7,50	7,88
<i>Grupo V Personal de Servicios Auxiliares</i>						
Ayudante especializado	30,33	8,96	39,29	16.697,03	9,38	9,85
Mozo especializado	27,30	8,06	35,36	15.026,45	8,44	8,86
Auxiliar de almacén-basculero	24,27	7,16	31,43	13.355,87	7,50	7,88
Mozo ordinario	24,27	7,16	31,43	13.355,87	7,50	7,88
Ordenanza	818,96	241,73	1.060,69	14.849,67	8,34	8,76
Guarda	818,96	241,73	1.060,69	14.849,67	8,34	8,76
Mantenimiento y Limpieza	24,27	7,16	31,43	13.355,87	7,50	7,88
Peón Ordinario	24,27	7,16	31,43	13.355,87	7,50	7,88
Manipulador	25,78	7,61	33,40	14.193,35	7,97	8,37

<i>Grupo VI Formación</i>						
Aprendiz	21,53	5,31	26,84	11.409,05	6,41	6,73

Barcelona, 14 d'octubre de 2021

El director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral (per avocació, Resolució de 2 d'agost de 2021), Òscar Riu i Garcia