

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21101 *Resolución de 4 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Staci Logistics Spain, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Staci logistics Spain, SAU (código de convenio núm. 90104732012024), que fue suscrito con fecha 17 de junio de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa y el Delegado de personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 23 de septiembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de octubre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

TRANSCRIPCIÓN LITERAL DEL TEXTO FIRMADO POR LAS PARTES

Convenio colectivo nacional para la empresa Staci Logistics Spain, SAU

Preámbulo y determinación de las partes firmantes

Los integrantes de la Comisión Negociadora del convenio, formada por parte de Staci Logistics Spain, SAU (en adelante también Staci Spain o la empresa) compuesta por Nemesio Navas y Mónica Rabat en representación de la empresa y en representación de las personas trabajadoras por los integrantes del Comité de Empresa y Delegado de Personal de Madrid (afiliados a CC. OO., UGT e Independientes), Nazaret Gallardo, Alexandra Carretero, José Antonio Bergua, Diego Rojas, Eva Macayo, Fernando Carrasco (Madrid); se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente convenio.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las Disposiciones del presente convenio obligan a todos los centros de Staci Spain que radican en el Estado Español, en cuanto al personal adscrito a ellos.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional se circunscribe a la actividad de la empresa definida en su objeto social actual, y en el que pudiera constituir en un futuro, si se produjera una ampliación o modificación del mismo durante la vigencia del presente convenio colectivo.:

Constituye el objeto social de la empresa:

a) La prestación de los servicios de almacenaje, de empaquetado, enfajados y cualquier otra manipulación de productos, mercancías o productos ajenos, de cualquier clase, efectuando respecto a ellos las operaciones de recepción, almacenaje, inventarios, custodia, manipulación, expedición y las gestiones administrativas necesarias para realizar los citados servicios.

b) La realización de estudios informes, consultoría y asesoramiento en el servicio de almacenaje, de empaquetado, enfajados y cualquier otra manipulación de productos, mercancías o productos ajenos, así como el desarrollo, comercialización y venta de programas informáticos para la gestión de almacenes.

c) El asesoramiento y dirección de empresas de gestión de *picking* y almacenamiento; el análisis, diagnóstico y soluciones a problemas de dichas empresas, la supervisión general del funcionamiento de las mismas, así como el apoyo y control en temas concretos de dichas empresas.

d) La gestión de las empresas de gestión del servicio de *picking* y almacenamiento, en todas sus necesidades, tanto estratégicas como de desarrollo, en el campo de dichos negocios, de sus productos y de sus hombres, así como la realización de actividades relacionadas directa o indirectamente con dicho apoyo a la gestión.

e) La promoción de empresas de gestión del servicio de *picking* y almacenamiento y confección de estudios previos a cualquier promoción de dichas empresas, incluso estudios de mercados.

f) La dirección y gestión de todas las áreas que participan en el desarrollo empresarial de entidades de gestión del servicio de *picking* y almacenamiento, en los campos comercial e industrial, mediante la correspondiente organización de medios personales y materiales.

En virtud del principio de unidad de empresa este convenio será de aplicación a la totalidad de los servicios de Staci Logistics Spain, SAU, cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este convenio afectará a la totalidad de las personas trabajadoras de todos los centros de Staci Logistics Spain, SAU comprendidas en el mismo, salvo las excepciones contenidas en el artículo 1 del Estatuto de los trabajadores vigente.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio extiende su ámbito temporal desde la fecha de la firma hasta el 31 de diciembre de 2026, siendo su entrada en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2024 hasta la finalización del mismo, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

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 tres meses de antelación a la fecha de caducidad. En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado tácitamente hasta que se produzca la denuncia por alguna de las partes.

Una vez denunciado el convenio seguirá aplicándose hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 6. *Incremento y revisión salarial.*

Los salarios correspondientes al año 2024 son los que figuran en las tablas del anexo A.

Para el año 2024 las tablas salariales de 2024 y demás conceptos económicos que figuran en el anexo A, se han incrementado en un 3,5 por ciento, sobre las vigentes en 2023.

Los ajustes salariales anuales se revisarán anualmente de mutuo acuerdo con un máximo de incremento del IPC anual establecido por la legislación vigente.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 8. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Artículo 9. *Comisión paritaria interpretadora del convenio.*

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretar auténticamente el convenio colectivo, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado y analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de las dudas y discrepancias que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo.

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo mayoritario de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente. Esta Comisión estará compuesta por 2 vocales empresarios y 2 vocales trabajadores del ramo.

Los componentes de la Comisión Paritaria serán elegidos por sus respectivas representaciones, preferentemente si han participado en las deliberaciones de este convenio colectivo.

Dicha Comisión Paritaria, se reunirá de forma obligatoria a instancia de cualquiera de las partes, con un previo aviso mínimo de veinticuatro horas. La Comisión estará presidida por el que nombren los miembros de la misma, o bien, por la persona que designe la Autoridad Laboral competente.

Artículo 10. *Arbitraje, mediación y conciliación.*

Las partes firmantes del presente convenio pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje regulado en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC VI), u organismo que corresponda, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo que pudieran suscitarse, siendo este organismo competente para la resolución de los conflictos colectivos que excedan del ámbito autonómico.

Artículo 11. *Redistribución y traslados de personal.*

En el caso de que la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, se respetará la categoría profesional de éste y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

Movilidad geográfica:

Afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos.
- b) Traslados.

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar de prestación de los servicios que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado.
2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio, de conformidad con lo establecido en el art.40 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegase a acuerdo entre ambas partes, la empresa podrá efectuar el traslado siempre garantizando todos los derechos que tuviese adquiridos, así como otros que pudieran corresponderle.

En los casos de traslados forzosos, previos los trámites legales establecidos, las empresas vendrán obligadas a abonar al trabajador el importe de los gastos justificados.

Los de locomoción del trabajador y de los familiares que con él convivan, los de transporte del mobiliario y demás enseres.

La empresa facilitará al trabajador alojamiento adecuado a sus necesidades, en el lugar al que se traslade, y de igual renta o condiciones a las que hubiere venido disfrutando hasta el momento del traslado.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.
- b) Los efectuados a menos de 50 kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.
- c) Los efectuados a menos de 50 kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

En estos casos las empresas determinarán los medios de locomoción y transporte que deban emplearse, los gastos de locomoción serán a cargo de las empresas.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio, este tendrá derecho al abono de dieta por la comida.

Desplazamientos:

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo incluso en el supuesto de ser destinado temporalmente a prestar servicios en los domicilios de los clientes de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa o cuando existiendo esa circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por ese procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físicos y psíquicos.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán abonar además del salario, los gastos de viaje y las dietas de manutención y alojamiento, preavisando a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

- A: Hasta quince días.
B: De dieciséis a treinta días.
C: De treinta a noventa días.
D: Más de noventa días.
SP: sin preaviso.

Lugar de desplazamiento	A	B	C	D
Dentro de la misma provincia.	SP	24	72	120
Dentro de la misma Comunidad autónoma y fuera de su provincia.	24	72	72	120
Fuera de la Comunidad autónoma y dentro del Estado español.	72	72	72	120

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a quince días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos daños, siniestros o cuestiones urgentes.

En los desplazamientos superiores a un mes que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrá consistir, en subvencionar los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana. Así como la adecuación de las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesión de permisos periódicos.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda y al permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas ordinarias en concepto de prolongación de jornada.

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procederán compensaciones ni indemnizaciones.

Artículo 12. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo de lunes a viernes y estableciéndose un calendario, de común acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

En caso de necesidades productivas independientemente del centro de trabajo la jornada laboral será efectiva de 6:00 h a 22:00 h establecida en diferentes turnos que nunca superen las 8h laborales, toda hora realizada fuera de este horario será hora nocturna.

Se ajustará los horarios *ad personam* sin que ello perjudique al proceso productivo.

Se establece independientemente del calendario oficial, como no laborales las fiestas nacionales, autonómicas y locales establecidos por la comunidad correspondiente a la capital de provincia de cada centro más cuatro medias jornadas acordadas cada año más un día de libre disposición más un día de conciliación familiar. En caso de diferencias de festivos según la localización del centro se igualarán los festivos al máximo centro.

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, 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 del 23 de octubre, Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados por la ley.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de veinte minutos diarios como mínimo, para el tiempo del «descanso», según en lo establecido en el anexo A.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas entre empresa y personas trabajadoras.

Si por exceso de productividad es necesario el trabajo en sábados o festivos las horas realizadas se considerarán horas extraordinarias retribuíbles según el anexo B o compensables por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Se establece el horario oficial de la empresa cara al público y de atención al cliente de 9 h a 18 horas, independientemente que pueda ser modificado puntualmente por acuerdos de Calendario Laboral.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

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

Su realización es voluntaria por parte de las personas trabajadoras, con un previo aviso a las personas trabajadoras, con un mínimo de cuarenta y ocho horas.

Dichas horas extraordinarias se abonarán a precio único o compensadas según lo pactado en el anexo B.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Todo el personal al servicio de la empresa regida por el presente convenio, tendrá derecho al disfrute de un período de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real. 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 las personas trabajadoras y la empresa. El acuerdo vacacional queda supeditado al calendario laboral anual previamente acordado. Las fechas de disfrute de las vacaciones para cada trabajador y una vez fijadas, la empresa no podrá modificarlas unilateralmente.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá pactar individualmente con sus trabajadores, con la intervención de sus Representantes, el fraccionamiento de las vacaciones.

Este pacto podrá extenderse también de común acuerdo, en caso de que el fraccionamiento afecte a vacaciones establecidas, en meses distintos a los veraniegos.

Artículo 15. *Condiciones económicas y estructura salarial.*

15.1 La totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, 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.

15.2 Las condiciones económicas están detalladas en el anexo A.

Artículo 16. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las pagas de junio y Navidad, se abonará a razón de treinta días de la columna correspondiente al salario base, plus convenio, más antigüedad.

El pago de dichas gratificaciones deberá realizarse anticipadamente para que sean efectivas en cuentas bancarias el día 22 del mes correspondiente, excepto la de Navidad que se hará efectiva no más tarde del día 15 de diciembre, salvo que su abono se viniera efectuando, de hecho, prorrateado mensualmente, y en su defecto, cuando sea acordado con los representantes legales de las personas trabajadoras.

Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados, excepto en salarios anuales pactados previamente.

Artículo 17. *Plus de nocturnidad.*

Las personas trabajadoras, independientemente de la forma en que fueren contratadas, cuando presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un plus según las tablas salariales en el anexo A. Salvo aquellas personas trabajadoras que pudieran ser contratadas expresamente para el turno de noche.

Artículo 18. *Plus de antigüedad.*

El Plus de antigüedad reconocido a las personas trabajadoras hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio pasará a ser *ad personam*.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo el plus de antigüedad se devengará por bienios (sin computar la antigüedad anterior que la persona trabajadora ostentará a la firma del presente convenio) en los términos expuestos en el anexo A.

A estos efectos clarificadores se dispone que el referido plus de antigüedad se devengará los años 2025 (anticipando un año su devengo) y 2028.

Los bienios se harán efectivos a partir de su vencimiento.

Dicho plus será abonado en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 19. *Dietas.*

El personal que salga de su residencia por causa del servicio será compensado con el pago de los gastos adicionales justificados, ocasionados por su desplazamiento.

Artículo 20. *Accidente de trabajo y enfermedad.*

Las empresas abonarán en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente, hasta el cien por cien del salario real, a partir del mismo día del accidente con el tope máximo señalado en la Legislación sobre Accidentes de Trabajo. Durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, prescrito facultativamente, sea por accidente o enfermedad, se completará el cien por cien del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal

período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

En caso de baja por enfermedad sin hospitalización se cobrará la primera baja del año natural al cien por cien 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, se abonarán al 90 % del salario real, sin retroactividad, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

A los efectos del presente artículo, el salario real será el salario base.

Artículo 21. *Prendas de trabajo.*

Las empresas facilitarán anualmente, a sus trabajadores, las prendas de trabajo que a continuación se especifican:

Las de verano dentro del primer trimestre y las de invierno dentro del tercero.

– Personal de almacén:

Verano: 2 pantalones y 2 camisetas reflectantes.

Invierno: 2 pantalones, 2 camisetas reflectantes y 1 polar.

– Personal de administración:

Invierno: 1 polar.

– El vestuario, modelo, calidad y distintivos serán seleccionados por mutuo acuerdo por el comité de empresa y la empresa.

Artículo 22. *Derechos sindicales.*

Los derechos y obligaciones sindicales de los trabajadores y sus representantes quedan supeditados al título 2 del Estatuto de los Trabajadores vigente sobre los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores en la empresa.

Artículo 23. *Salud laboral.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, para certificar su firme compromiso de colaboración y mejora con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, observarán los criterios y contenidos mínimos en prevención de riesgos laborales contenidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa concordante aplicable a la empresa.

Artículo 24. *Chequeo médico.*

La empresa establecerá los oportunos convenios a fin de que corriendo por cuenta de la misma los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por esta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal, los oportunos reconocimientos médicos preventivos, todo ello sin perjuicio de lo que determina al respecto la legislación en materia sobre prevención de riesgos laborales.

Dichos reconocimientos médicos serán voluntarios para las personas trabajadoras salvo para aquellas que en el desarrollo de sus funciones y tareas conduzcan carretillas eléctricas.

Artículo 25. *Permisos.*

Los permisos retribuidos serán supeditados a la legislación vigente.

Igualmente, las empresas concederán dos días de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten con una antelación mínima

de 48 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.

Artículo 26. *Pólizas.*

La empresa viene obligada a contratar para sus personas trabajadoras, un Seguro de Accidente, ateniéndose a la normativa vigente. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de Accidente Laboral, sus cuantías para cada año serán las reflejadas en los anexos correspondientes.

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

Artículo 27. *Clasificación profesional.*

27.1 Del personal.

Definición de los niveles profesionales:

En este artículo se definen los niveles profesionales que agrupan las diversas funciones y tareas que se realizan en el sector.

Grupo profesional 1. Criterios generales.

Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un periodo de adaptación.

Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a graduación escolar, certificado de escolaridad o similar.

Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- A. Operaciones que consisten en alimentar cadenas de producción.
- B. Actividades manuales, envasados, etiquetajes, etc.
- C. Operaciones manuales de empaquetado, acondicionar en cajas, recipientes, las especialidades o productos manipulados que no requieran control de calidad.
- D. Operaciones elementales de máquinas sencillas y entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento ni conocimientos específicos.
- E. Operaciones sencillas, rutinarias y de ayuda en procesos de elaboración de productos.
- F. Tareas que consisten en efectuar a nivel interno de la empresa recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencias, y otras tareas subalternas.
- G. Las que consistan en limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, enseres y vestuarios.

Grupo profesional 2. Criterios generales.

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que ya exigen conocimientos profesionales y de un periodo de adaptación.

Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, o equivalentes a Graduado Escolar o FP1.

Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- A. Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación.
- B. Actividades en producción que exijan un alto grado de especialización y/o habilidad.
- C. La operatoria y alimentación de máquinas de reproducción de documento, impresoras, etc.
- D. Actividades que consistan en la correcta preparación de material y control de muestras, bajo control directo.
- E. Tareas propias de los oficios industriales, preferentemente de ayuda o de apoyo, realizadas según las instrucciones precisas en cada caso.
- F. Introdutores de datos y tratamiento de textos básicos.
- G. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- H. Telefonista/recepcionista, sin necesidad de dominio de idioma extranjero.
- I. Vendedor sin especialización.
- J. Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.
- K. Vigilancia de edificios y locales, sin requisitos especiales, conserjes.
- L. Operaciones manuales de empaquetado, acondicionar en cajas, recipientes, las especialidades o productos manipulados que requieran control de calidad.

Grupo profesional 3. Criterios generales.

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación:

Titulación de conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, o equivalentes a EGB o FP1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- A. Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con colaboración de operarios de puestos incluidos en los niveles 1 y/o 2. Realizado según programas e instrucciones establecidas, con conocimientos profesionales medios.
- B. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad básica (empaquetar, retractilar, ensobrar).
- C. Vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.
- D. Tareas de lectura, anotación, vigilancia, recuento y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

E. Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia, según formato o instrucciones específicas o secretaría.

F. Tareas de archivo, registro, calculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

G. Tareas de grabación en sistemas informáticos.

H. Vendedor avanzado.

I. Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de almaceneros.

J. Tareas de transporte y paletización, realizadas con elementos mecánicos.

K. Tareas que consistan en efectuar recados, encargos, que impliquen atención personal. Funciones de pago y cobro a domicilio. Pudiendo precisar dichas tareas la utilización de vehículos para cuya conducción se requiera permiso de conducir de la clase A. Si requiere permiso de clase superior, se clasificará en el nivel 4.

L. Cocinera/o.

Grupo profesional 4. Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónomo que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, o equivalentes a BUP o FP2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

A. Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con colaboración de operarios de puestos incluidos en los niveles 1, 2, o 3. Realizado según programas e instrucciones establecidas, con conocimientos profesionales elevados.

B. Actividades de oficios industriales con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio y para programar su ejecución con práctica total y completa de su cometido, con colaboración o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

C. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad media, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.

D. Actividades de oficios industriales, que exijan capacitación suficiente para realizar las tareas normales de los mismos (albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.) con ayuda o no de otros puestos de trabajo. Sus conocimientos deben ser generales.

E. Actividades que consisten en la preparación de documentos de pago de salarios, liquidaciones a la Seguridad Social o de impuestos, valoraciones de mano de obra y cálculos accesorios complementarios derivados de las anteriores, con análisis y desglose de retribuciones y costes de personal, cálculo de primas, incentivos, comisiones u horas extraordinarias, todo ello en base a datos recogidos, tratados o analizados directamente y con conocimiento de la normativa laboral, de la referente a cotización y pago de prestaciones a la seguridad social o la de impuestos. Puede ser secundada por puestos de los niveles inferiores.

F. Actividades que con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundadas por puestos de los niveles inferiores, consistan en:

- Valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos, gestión comercial, etc., suministros con la responsabilidad de su tramitación completa.
- Establecer en base a documentos contables, una parte de la contabilidad:

- Redacción de la correspondencia.
- Cálculo de los precios y escandallos.

- A. Telefonista/Recepcionista y tratamiento de textos, con idioma extranjero.
- B. Operador de ordenador.

Grupo profesional 5. Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o equivalentes a BUP o FP2, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

A. Actividades que consisten en la ordenación de las tareas y de puestos de trabajo de un turno completo de producción, cuando la dimensión de la empresa o del turno no exija la presencia de mandos intermedios superiores.

B. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.

C. Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.

D. Responsabilidad de la aplicación, vigilancia y control de medios y medidas de seguridad.

E. Tareas que consisten en el mando directo frente de un conjunto de operarios de los niveles inferiores y/u oficios clásicos.

F. Programador de informática actividad que consiste en redactar programas de ordenador en base a la información suministrada, documentando, los mismos con responsabilidad de su comprobación y seguimiento.

G. Tareas administrativas que impliquen coordinación y supervisión de las realizadas en la unidad funcional de este nivel.

H. Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por sus ayudantes y confeccionar balances, análisis de costes, previsiones y trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

- I. Vendedores especializados o técnicos.

Grupo profesional 6. Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas, con responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

A. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.

B. Responsabilidad de la ordenación, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas administrativas, productivas, de mantenimiento y/o de servicios de un sector funcional o conjunto de unidades funcionales.

C. Funciones técnicas que consisten en colaborar en la aplicación de técnicas de análisis, desarrollo de procesos o de programas de mantenimiento, producción o administración.

D. Analista de aplicaciones informáticas.

E. Funciones técnicas o profesionales que consisten en colaborar con aplicación de conocimiento de tal índole en trabajos desarrollados por los responsables de unidades superiores de la empresa y el seguimiento de las instrucciones de los mismos.

F. Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales.

G. Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al nivel de su especialidad en los proyectos asignados, reelaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

H. Inspectores o supervisores de la red de ventas, etc.

I. Responsabilidad de una unidad de carácter administrativo y/o de la red de ventas.

Grupo profesional 7. Criterios generales.

Funciones que supongan la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales y definidos y alto grado de exigencia en autonomía iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este nivel profesional, funciones que suponen responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al nivel 0 a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que supongan la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos:

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

- A. Responsabilidad técnica de unidades funcionales de carácter administrativo o comercial.
- B. Dirección y análisis de sistemas de informática.
- C. Funciones de planteamiento, coordinación, ejecución y control de la actividad comercial, así como el personal de una zona o demarcación comercial o geográfica con responsabilidad por el cumplimiento de los objetivos.
- D. Responsabilidad técnica de un proceso industrial o de una unidad funcional de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- E. Realizar las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.
- F. Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- G. Supervisión técnica de un nivel de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- H. Coordinación, supervisión y ordenación y control de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- I. Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- J. El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.
- K. La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática, etc.
- L. Analizar las condiciones ergo dinámicas de la empresa a fin de mejorar el estado psicofisiológico de los trabajadores.

Grupo profesional 0. Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este nivel planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o a la política industrial, financiera o comercial.

Altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en toma de decisiones o participan en su elaboración, desempeñan las divisiones, niveles, fabricas, plantas etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Artículo 28. *Ascensos y promociones.*

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación por la empresa.

Artículo 29. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. El empresario y el trabajador están obligados, respectivamente, a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe,

excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad temporal o cualquier otra que represente suspensión del contrato, que afecte al trabajador durante el período de prueba, sólo interrumpirá el mismo si ello se pacta por ambas partes por escrito.

Artículo 30. *Preaviso de cese.*

Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa deberán comunicarlo a la empresa cualquiera que sea su categoría profesional o la modalidad del contrato existente, excepto cuando sea dentro del período de prueba o vencimiento del contrato, con una antelación mínima de quince días. La falta de tal preaviso, que deberá ser comunicado por escrito a la empresa y ésta acusar recibo de la comunicación, determinará una sanción económica para el trabajador consistente en la detracción en la liquidación que deba practicársele por tal cese, sin excluir concepto alguno de la misma, del importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso. La valoración de ese día se efectuará por la media de percepción diaria lograda por el trabajador en los doce meses anteriores o período menor si su prestación de servicio no lo hubiera alcanzado.

Los días, para todo caso, se entenderán naturales.

Artículo 31. *Formación continua.*

En caso de que la empresa por si o por medio de terceros organice cursos de formación profesional y éstos tengan lugar dentro de la jornada de trabajo ordinaria, el trabajador a quien se le emplace a ello debe asistir obligatoriamente siempre y cuando corresponda con su puesto de trabajo y debe aprovechar tanto como sea posible las enseñanzas que se le impartan.

Artículo 32. *Régimen disciplinario.*

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras 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.

Artículo 33. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

a) Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves:

1. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.
2. No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
3. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada, que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.
4. No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.

5. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios, a las instituciones de Previsiones o Ayuda Familiar, así como el domicilio y demás datos personales.
6. Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se esté autorizado.
7. Montar un vehículo de la empresa sin autorización.
8. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
9. Participar en riñas o juegos.
10. La no utilización de la ropa de trabajo.
11. Más de tres faltas de puntualidad en un periodo de un mes o hasta tres cuando el retraso hubiera sido superior a diez minutos.

b) Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves:

1. La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.
2. La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial.
3. Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa.
4. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa.
5. Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
6. La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
7. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo en los lugares en donde estuviese prohibido.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.
9. La no aportación a la empresa de la renovación de su permiso de trabajo.
10. No entregar las bajas, altas y partes de confirmación por EC o AT, en los plazos establecidos para ello.
11. El uso en el centro de trabajo de teléfonos móviles, radios, *walkmans* o similares.
12. El uso con fines ajenos al trabajo del sistema informático de la empresa, *e-mail*, etc.
13. La negligencia, desidia e imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
14. La no observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que comporten riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones.
15. Cuando el riesgo de accidente o de avería fuera grave, podrá ser considerada como falta muy grave.

c) Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un periodo de tres meses.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
4. Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
6. Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
7. Causarse voluntariamente lesiones para disimular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como a tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
8. Violar el secreto de correspondencia de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
10. Abuso de autoridad:

Cuando un superior realizase un hecho arbitrario con perjuicios de un inferior y trasgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.

La persona trabajadora interesada pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de empresa o Delegados de personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunicación del Comité de empresa o Delegados de personal.

Si la Dirección de la empresa no iniciara el mencionado expediente en el plazo, el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de quince días, y por conducto del Delegado de personal o Comité de empresa a la Dirección Provincial de Trabajo. Si éste creyese oportuno, ordenará a la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si previos los asesoramientos pertinentes resultase probado el hecho, resolverá en lo que proceda.

11. Acoso laboral y/o sexual.
12. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.
13. En los casos constatados o sospecha razonable de desaparición de bienes que afecten a la producción o al patrimonio de la empresa o al de los trabajadores, aquélla podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro.
14. Originar riñas o peleas.
15. Cualquier incumplimiento a la normativa interna en materia de salud y seguridad laboral.
16. La discriminación por razones de edad, ideología, sexo, religión o raza.

Artículo 34. Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de catorce días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses. Despido.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito. Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de iniciar las acciones pertinentes ante los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta de dar cuenta a la autoridad gubernativa si procede.

Artículo 35. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los siete días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Artículo 36. *Acoso.*

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida a la persona trabajadora, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 33, en función de la gravedad del hecho.

Resultarán específicamente de aplicación las disposiciones recogidas en el protocolo de prevención y actuación por acoso que esté vigente en la empresa en cada momento.

Artículo 37. *Actuaciones Ley de Igualdad.*

Será de aplicación las normas previstas en el Plan de Igualdad vigente en cada momento en la empresa.

La Comisión negociadora de este convenio se adhiere a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en particular a los efectos de ingreso, retribución, promoción y formación.

La comisión para la igualdad de igualdad y oportunidades y no discriminación en la empresa tendrá como función principal velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la organización.

Artículo 38. *Violencia de género.*

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras que lo sufran, los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004 sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 39. *Derecho Supletorio y prelación de normas. Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones laborales entre la empresa y su personal, con carácter de preferente y prioritario a cualesquiera otras disposiciones.*

En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo para empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajados y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros (Código de convenio núm. 79001635012000), en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Los pactos contenidos en el presente convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

Firman el presente convenio en Barcelona, 17 de junio de 2024.—Los representantes de la empresa.—Los representantes de los trabajadores.

ANEXO A

Año 2024. Tablas salariales

A-Nivel	B-Salario base x14 - Euros	C-Hora nocturnidad - Euros/hora	D-Horas extras laborales, locales y sábados - Euros/hora	E-Horas domingos y festivos nacionales - Euros/hora	F-Antigüedad 2.º año - Euros/mes	G-Bruto anual (x14) - Euros
A	B	C	D	E	F	G
0	2.478,43					34.698
1	1.134,00	1,30	12,50	15,00	55,00	15.876
2	1.134,00	1,30	12,50	15,00	55,00	15.876
3	1.203,81	1,30	12,50	15,00	55,00	16.853
4	1.274,61	1,30	12,50	15,00	55,00	17.845
5	1.531,54	1,30	12,50	15,00	55,00	21.442
6	1.699,49	1,30	12,50	15,00	55,00	23.793
7	2.061,67	1,30	12,50			28.863
					5 euros mes x bienio	

Bonus

Bonus concepto: Bonificación adicional en conceptos de productividad y beneficio de la empresa.

Grupo bonus	Mínimo - Euros	Máximo - Euros
1	50	200
2	100	300
3	100	400
4	150	400
5	200	400

La Asignación del Grupo de Bonus queda a elección de Dirección de la empresa, independientemente de la categoría laboral y se asigna a nivel individual *ad personam*.

El aumento de los escalados son independientes a los aumentos de la tablas salariales.

La aplicación del bonus es por once meses (agosto no se devenga ni se paga).

El bonus es penalizable parcial o íntegramente en caso de Pérdidas o negligencias a criterio de la Dirección de la empresa.

Los escalados anuales serán negociables y de común acuerdo anualmente, entre el Comité y la empresa.

Plus de Asistencia: 100 euros mensuales por doce meses anuales (1.200 euros/ anuales) en concepto de Asistencia Plena, considerando que no afecta al salario y es un plus por no faltar a la jornada laboral por motivos de difícil justificación. No se considera falta de asistencia plena, la ausencia temporal justificada durante el día por gestiones o motivos personales.

Este plus será reconocido a discreción por la Dirección y únicamente será reconocido su pago (en caso de devengo) al personal que perciba como retribución exclusivamente el concepto de salario base de las tablas.

Plus de antigüedad (artículo 18). Aclaración tabla salarial: Se acuerda que el referido plus de antigüedad se devengará en los siguientes términos durante la vigencia del presente convenio colectivo (2024-2026).

ANEXO B

Jornada laboral, descansos y calendario

La jornada laboral es de cuarenta horas semanales entre el lunes y el viernes.

El calendario laboral se pactará cada año, no más tarde del 25 de noviembre.

Horas Nocturnidad: se considera hora de nocturnidad de 22:00 h hasta las 6:00 h del día siguiente.

Descanso: veinte minutos diarios, independientemente de las horas de jornada y horarios del trabajador.

Todo aquel que no respete y exceda del tiempo establecido podrá ser sancionado, según el régimen disciplinario y a criterio de dirección.

Se considera tiempo de descanso el tiempo dedicado a fumar.

Día por conciliación familiar:

Todo trabajador disfrutará del día libre en el día de su cumpleaños, en concepto de conciliación familiar.

En caso de que el día de cumpleaños sea festivo o fin de semana se hará el siguiente día hábil.

Se asignará el día de cumpleaños *ad personam* cuando se asignen individualmente las vacaciones.

Horarios especiales:

Día Víspera de Reyes 5 de enero (9:00 a 13:00).

Día Víspera de Semana Santa (9:00 a 13:00).

Día Víspera de San Joan en Barcelona y el 30 de abril en Madrid (9:00 a 13:00).

Día Víspera de Navidad 24 de diciembre (9:00 a 13:00).

Día Víspera de Año Nuevo 31 de diciembre (9:00 a 13:00).

4 medias jornadas a negociar según el calendario laboral.

En caso de que alguno de los días pactados, sean en fin de semana, se compensarán, incluso con la posibilidad de establecer un día completo de libre disposición de mutuo acuerdo.

Si por calendario anual quedara pendiente una jornada laboral en compensación de horas, el trabajador tendrá opción de elegir un día de libre disposición que se asignará al mismo tiempo que las vacaciones y no podrá coincidir con puentes de festivos.

Las fiestas locales serán las de la ciudad principal de cada centro (Barcelona y Madrid).

Bolsa de Horas:

Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, las horas extras podrán ser compensadas como Bolsa de Horas a conveniencia del trabajador y la empresa.

Todo acuerdo de compensación de Horas extras y Bolsa de horas se documentará y firmará por ambas partes para crear un registro de horas.

Horarios:

Horario oficial de empresa: de 9:00 a 18:00.

Horario oficial agosto: de 8:00 a 17:00.

Por circunstancias de temporalidad, productividad o departamental los horarios se ajustarán según necesidades, sin por ello cambiar los horarios oficiales.