

RESOLUCIÓ de 16 de juny de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nippon Express de España, SA per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08104631012025).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nippon Express de España, SA subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 d'abril de 2025, 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 133/2024, de 11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, 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 Nippon Express de España, SA per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08104631012025), 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 EMPRESA NIPPON EXPRESS DE ESPAÑA, S.A DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EN LA PROVINCIA DE BARCELONA, PARA LOS AÑOS 2025-2027

## CAPÍTULO I **Disposiciones Generales**

### Artículo 1. *Ámbito Funcional y Territorial*

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Nippon Express de España, SA y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal en los centros de trabajo de la empresa dentro de la provincia de Barcelona.

### Artículo 2. *Ámbito Personal*

Este Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de la empresa dentro de la provincia de Barcelona.

El personal de alta dirección queda expresamente excluido de las estipulaciones contenidas en este Convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

### Artículo 3. *Ámbito Temporal*

Entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, con efectos retroactivos desde el 01 de enero de 2025, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027 pudiendo prorrogarse tácitamente por sucesivos periodos de una anualidad, salvo denuncia expresa.

### Artículo 4. *Rescisión y Revisión de la Denuncia del Convenio*

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o cualquiera de las prórrogas.

Habrà de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las representaciones, empresarial y/o sindical, que lo suscribieron. Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo hayan negociado, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha legitimación tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del Convenio.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del Convenio denunciado.

De la propuesta de negociación: La representación sindical o empresarial que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo Convenio que sustituya al entonces vigente, deberá acompañar a su escrito de denuncia una propuesta de negociación.

En caso de que se apruebe un nuevo Convenio colectivo de trabajo del Sector de Transitarios y Aduanas para la provincia de Barcelona, se considerará el negociar entre las partes el volver a aplicarlo en el centro de trabajo de Barcelona.

#### Artículo 5. *Compensación y Absorción*

A las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, cuyo salario sea superior al establecido en dicho convenio se reflejará en la hoja de salario como complemento consolidado, este complemento no podrá ser absorbido, ni podrá ser compensado por los incrementos que les corresponda por la aplicación del complemento de antigüedad ni por revisiones salariales futuras que pudieran quedar dentro del ámbito del presente acuerdo, además este complemento será revalorizable.

#### Artículo 6. *Incremento Salarial*

Las tablas salariales se incrementarán para los años 2025 un 4%, para 2026 un 3% y para 2027 un 3% y en caso de que el IPC interanual de enero a diciembre para la provincia de Barcelona en base al INE sea superior al fijado en este Convenio, será el índice superior el de aplicación. Este incremento no podrá ser absorbido.

La tabla salarial aplicable durante el año 2025 se recoge en el anexo I del presente Convenio, en los importes de esta tabla no está aplicado el incremento de IPC pactado del 4% correspondiente al 2025.

El complemento de antigüedad se ve incrementado en un 10%.

En caso de que el IPC interanual de enero a diciembre para la provincia de Barcelona en base al INE sea superior al fijado en este convenio, será el índice superior el de aplicación. Este incremento no podrá ser absorbido

## CAPÍTULO II Tiempo de Trabajo

#### Artículo 7. *Jornada Laboral*

La jornada de trabajo ordinaria será de lunes a viernes y queda establecida en 1700 horas anuales de trabajo efectivo. En el supuesto excepcional de que por exigencias del trabajo se requiera trabajar en sábados, la persona trabajadora podrá optar entre ser compensado económicamente o por descansos.

Los días de jornada partida, el personal dispondrá de 1 hora para la comida, salvo pacto expreso entre la empresa y la persona trabajadora que acuerde una duración distinta, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Si se disfruta de algún día de jornada intensiva, las personas trabajadoras lo mantendrán, salvo que manifiesten formalmente lo contrario, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada.

La empresa podrán establecer, previa justificación documentada y análisis con los representantes de los trabajadores, con 7 días de preaviso, y por un máximo de 50 horas anuales, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, incrementando el número de horas diarias sobre el horario ordinario, por un máximo de 2 horas diarias, durante aquellos períodos que sean necesarios y reduciendo dicho horario ordinario cuando remitan las causas justificativas del incremento, mediante la presentación del correspondiente calendario.

De no existir acuerdo en ninguno de los supuestos anteriormente mencionados, la empresa se dirigirá al Tribunal Laboral de Catalunya en trámite de conciliación o mediación y, de proceder, arbitraje.

En cualquier caso, dicha distribución respetará los descansos mínimos. Quedan exceptuados de la distribución irregular, previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada, salvo que la persona afectada lo aceptara, quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de una titulación académica (Certificado de Escolaridad, Graduado Escolar, Grado Medio o Superior Técnico y Título Universitario), durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases y exámenes.

Se establece un horario flexible de 1 hora en la entrada al trabajo para las personas trabajadoras que inicien su jornada laboral con hora de inicio 08.30 horas. Para los restantes supuestos, mediando acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, se podrá establecer un horario flexible de hasta 30 minutos en la entrada y salida.

#### Artículo 8. *Horas Extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio colectivo.

Las horas extraordinarias que se compensen mediante descanso, se podrán compensar dentro los cuatro meses siguientes a su realización, tal como establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que no fueran compensadas porque la persona trabajadora no solicita su compensación en esos 4 meses, las horas extras no podrán ser compensadas en el futuro.

La unidad mínima considerada hora extra será de ½ hora (30 minutos).

El valor de la hora extraordinaria será igual al valor resultante de dividir el 25% sobre la hora ordinaria en concepto de horas extraordinarias; el 90% de la hora ordinaria, en concepto de horas extraordinarias festivas, para sábados; y un 115% sobre la hora ordinaria en concepto de horas extraordinarias nocturnas, para los domingos, festivos y horas nocturnas.

La realización de horas extras en sábado, festivo o en periodo nocturno no consecutivas al horario laboral, siempre se computarán 4 horas aun cuando las horas realizadas sean inferior a ese número. Se computará como hora extra desde el inicio del trabajo a la finalización de la actividad. No computará como hora extra la ida o vuelta al trabajo, excepto aprobación expresa.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo que se trate de horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En caso que la persona trabajadora elija compensar las horas extras en descanso, estas serán del valor en tiempo equivalentes al tipo de hora que haya trabajado.

#### Artículo 9. *Vacaciones*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de disfrute de vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborables que se escogerán de común acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. Preferentemente, el 50% de las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre junio y septiembre.

Se facilitará que las personas trabajadoras puedan distribuir sus vacaciones hasta el día 31 de enero del año siguiente.

Salvo que exista acuerdo entre las partes en la elección del periodo de disfrute de vacaciones, éste se realizará de forma rotatoria.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del ET y normativa que lo desarrolle.

En el caso de adopción internacional, la persona trabajadora adoptante tendrá preferencia para elegir turno de vacaciones en la empresa.

Durante el primer trimestre del año cada uno de los responsables de sección o departamento presentarán a la empresa el cuadro de vacaciones del personal a sus órdenes, y ésta tendrá que dar su conformidad o

expresar las objeciones que crea oportunas en el plazo de un mes. Los cuadros de vacaciones se colocarán en el tablón de anuncios una vez confeccionados y aprobados para su general conocimiento.

- Bolsa de vacaciones

Se establece una bolsa de vacaciones en compensación de los gastos de desplazamiento vacacionales, por una cuantía de 600€ al año dividido en 2 veces en las nóminas de junio y diciembre, o la parte proporcional en función de la permanencia de la persona trabajadora en la empresa.

Manteniéndose a todos los efectos durante el periodo de ultraactividad del convenio. Dichas cantidades se abonarán a todas las personas trabajadoras coincidiendo con su disfrute. Estas cantidades no están incluidas en las tablas salariales del anexo I.

#### Artículo 10. *Festivos Retribuidos*

Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio serán las nacionales y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año. Se observará el descanso en los días festivos, con arreglo al calendario laboral oficial de cada año.

Durante los días 24 y 31 de diciembre, se desarrollará una jornada laboral de un máximo de 5 horas debiendo finalizar antes de las 14 horas, siempre que quede cubierta la necesidad de servicio de la empresa, acordándose en el ámbito de la empresa el horario concreto de aplicación en las citadas fechas, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente Convenio.

### CAPÍTULO III Percepciones Salariales y Extrasalariales

#### Artículo 11. *Salario*

Tendrá la consideración de salario real la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales.

- Salario bruto Convenio

Es el salario, mensual y anual, a percibir por la persona trabajadora, para cada ocupación del grupo profesional y señalado en las tablas salariales anexas al mismo. El salario se dividirá entre 16 correspondiente al número de pagas que establece el propio Convenio

#### Artículo 12. *Complemento Antigüedad*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, el devengo de la antigüedad se realizará de la forma siguiente:

- El personal percibirá un complemento de antigüedad, que se devengará desde el día uno del mes natural siguiente a su vencimiento, será de tres bienios y cinco quinquenios en la cuantía establecida en la tabla salarial anexo II para cada ocupación, la cual se revalorizará e incrementará anualmente en el mismo porcentaje que las tablas salariales del presente Convenio colectivo. Este plus no será absorbible ni compensable por otros conceptos salariales.
- El complemento de antigüedad no superará en ningún caso los tres bienios y cinco quinquenios.
- La antigüedad ya devengada a la entrada en vigor del presente Convenio será mantenida.

#### Artículo 13. *Gratificaciones Extraordinarias*

Se pagarán dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de junio y diciembre y se prorratearán 2 pagas equivalentes a una mensualidad. Para la determinación de estas pagas extraordinarias se han de tener en cuenta el salario base, la antigüedad y, si los hubiere, plus voluntario o

análogo que viniera percibiendo la persona trabajadora, excluyéndose cualquier otro tipo de retribución salarial o extrasalarial.

Estas pagas se harán efectivas en el periodo comprendido entre los días 15 y 22 de cada uno de los meses mencionados, excepto la de Navidad que se abonará no más tarde del día 15 de diciembre.

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

#### Artículo 14. *Complementos Extrasalariales*

Las personas trabajadoras que por necesidades del servicio tuvieran que efectuar gastos por cuenta de la empresa (comidas, desplazamientos, etc.) se les compensarán los mismos de acuerdo con lo siguiente:

- Dietas

Cuando por necesidades de servicio se tuvieran que efectuar desplazamientos por cuenta de la empresa, los gastos de locomoción, desayuno, comida, cena y hotel, correrán a cargo de la misma, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Así como el criterio económico equitativo, por el que deben desarrollarse dichos gastos. Asimismo, las personas trabajadoras justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Además, la persona trabajadora que se desplace por motivos laborales a un lugar fuera de la Comunidad de Cataluña, pernocta o a una distancia superior de 200 km. Desde el Km "0" percibirá 53,32€ Brutos /día en compensación a los gastos que le ocasione.

- Locomoción / Vehículo propio

La empresa abonará a la persona trabajadora, como mínimo, en concepto de kilometraje para combustibles, lubricantes y demás gastos necesarios del coche 0,26€ por kilómetro, más gastos de peaje y aparcamiento justificados, en aquellos desplazamientos de carácter exclusivamente laboral, cuando el empleado utilice voluntariamente un vehículo de su propiedad.

En el supuesto de imposición de una multa por la autoridad competente debida al estacionamiento en zona prohibida, como consecuencia de la inexistencia de zonas de aparcamiento autorizadas, éstas no serán a cargo de la empresa.

- Quebranto de Moneda

El personal que realice funciones de cobro y pago y tenga una responsabilidad de la caja percibirá por el concepto de quebranto de moneda la cantidad de 10€ brutos mensuales si el importe cobrado en efectivo a clientes o proveedores es igual o superior a 1.000€ mensuales, respetándose como derechos adquiridos las cuantías superiores que por este concepto se vinieran percibiendo hasta la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

#### Artículo 15. *Plus Nocturnidad*

Las horas realizadas entre las 22.00h y las 06.00h como jornada habitual se abonarán con un incremento del 25% sobre la hora ordinaria.

#### Artículo 16. *Prendas de Trabajo*

La empresa mantendrá el acuerdo en materia de distribución de las prendas de trabajo con la distribución que dispone el mismo.

Las citadas prendas, que serán de buena calidad, así como los distintivos que contengan, serán de obligatorio uso durante la realización de la jornada laboral.

La empresa tendrá a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección de las manos.

El personal que realice tareas que supongan el manejo de material pesado o inciso-cortante, se le proveerá

del correspondiente calzado de seguridad.

En el caso de tareas realizadas al aire libre, se facilitará a las personas trabajadoras un equipo completo de protección contra la lluvia que incluirá, necesariamente, impermeable y botas adecuadas.

#### Artículo 17. *Retirada Permiso de Conducir*

Cuando a un conductor/a, por causas no imputables la persona trabajadora, le sea retirado el Carnet de conducir y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, dentro de su jornada laboral, la empresa mantendrá las condiciones económicas correspondientes a su grupo profesional, ofreciéndole interinamente un puesto de trabajo idóneo a su capacidad.

Con el fin de regular las posibles consecuencias legales derivadas de la aplicación del carnet por puntos y de la pérdida de los mismos, a aquellas personas trabajadoras que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo y solo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, la empresa le abonará el coste de la póliza, con un máximo de 75€ anuales.

En el supuesto de que la retirada sea de las que obligan a la empresa a mantener el salario y acoplarlo a otro trabajo, el importe del seguro percibido (excluyendo las mejoras que pueda haber concertado la persona trabajadora a su cargo), deberá ser abonado a la empresa y de no hacerse, la empresa no estará obligada al abono del salario, situándose en tal caso durante el tiempo que dure dicha retirada (hasta un máximo de 13 meses), la persona trabajadora en excedencia. Procediéndose a la reincorporación inmediata en su puesto de trabajo una vez recuperado el permiso de conducción, manteniéndose igualmente la antigüedad y demás condiciones laborales. En caso de cese en la empresa, dentro del año de cobertura la persona trabajadora deberá reintegrar el importe percibido por la prima del seguro.

### CAPÍTULO IV Contratación

#### Artículo 18. *Periodo de Prueba*

Se establece el siguiente periodo de prueba: tres meses para los titulados o grupos profesionales del 6 al 9 y de dos meses para el resto de los grupos profesionales.

#### Artículo 19. *Contratación*

Los contratos se presumen concertados de forma indefinida. Se utilizará preferentemente el contrato indefinido y el de fomento de la contratación indefinida como modalidades contractuales, así como la transformación de contratos temporales en indefinidos.

Se fomentará el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales directamente o a través de ETT.

#### Artículo 20. *Contrato de Formación en Alternancia*

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las reglas recogidas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración mínima del contrato será de tres meses y la máxima de dos años.

El tiempo de trabajo efectivo dedicado a la formación teórica deberá ser el 15%, como mínimo, de la jornada prevista en este convenio. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 8%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

## Artículo 21. *Contrato para la Práctica Profesional*

Tendrá por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

El contrato para la obtención de práctica profesional se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.3 de Estatuto de los Trabajadores o la norma que resulte de aplicación en cada momento y por lo dispuesto en el presente Convenio.

El contrato para la práctica profesional sólo podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado superior o medio, así como de aquellos títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

La retribución de estos contratos será durante el primer año el 65% del salario asignado para el grupo profesional correspondiente objeto de las prácticas y el 80% durante el segundo año.

Este contrato se formulará siempre por escrito y se consignará como contenido mínimo su duración, retribución, titulación de la persona trabajadora, condiciones de trabajo, horario y objeto de las prácticas. Se incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual en el que se especifique el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios con los centros de formación.

Para permitir la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados la empresa asignará a una persona con la suficiente experiencia profesional en las funciones a realizar por la persona trabajadora contratada o titulación adecuada capaz de garantizar la práctica profesional objeto del contrato.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h) del artículo 11 Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

## Artículo 22. *Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción*

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Se concertará para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Su duración máxima será de 6 meses. El contrato podrá celebrarse por jornada completa o a tiempo parcial.

La empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

En el contrato se deberá identificar suficientemente, con precisión y claridad, la causa o la circunstancia que lo justifique.

Si llegado el vencimiento no hubiese denuncia, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

Las personas trabajadoras que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos eventuales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

## Artículo 23. *Jubilación*

### 1. Jubilación Forzosa

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de personas trabajadoras jóvenes se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes en la política de empleo. En este sentido, la validez de la aplicación de la jubilación forzosa estará sujeta al cumplimiento, por parte de la empresa de alguna de las siguientes medidas:

- La transformación de tantos contratos temporales en indefinidos como jubilaciones forzosas se produzcan. La contratación de nuevas personas trabajadoras en idéntica cifra a las jubilaciones forzosas que se produzcan.
- La adopción de medidas que supongan una mejora en la calidad del empleo, tales como la aplicación de medidas específicas de conciliación de la vida familiar y laboral, o la aplicación de un sistema de promoción profesional en el seno de la empresa.
- La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

### 2. Jubilación Parcial

Las partes consideran positivas las fórmulas de jubilación gradual y flexible como mecanismos idóneos para evitar la ruptura brusca entre la vida activa de la persona trabajadora y el paso a la jubilación, atendiendo, en cada caso, a la situación personal de la persona trabajadora y a las necesidades organizativas de la empresa.

Los requisitos para acogerse a la jubilación parcial serán los siguientes:

- Las personas trabajadoras que hayan cumplido 66 años y 8 meses de edad o 65 años cuando se acrediten 38 años y 3 meses de cotización, y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

- Si la anticipación al acceso a la Jubilación parcial es en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación, la reducción de la jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20% y un 33%. En estos casos, a partir del segundo año, las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes del 25% al 75%.

Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

- Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a).
- Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. En los supuestos de anticipación del acceso a la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20% y un 33%. En estos casos, a partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes establecidos en el párrafo anterior.
- Acreditar un período previo de cotización de 33 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado, ni la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, el período de cotización de 33 años indicado se reducirá al de veinticinco años.

A los exclusivos efectos de determinar el período de cotización, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

- Que exista una correspondencia entre las bases de cotización de la persona trabajadora relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente a la persona trabajadora relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán carácter indefinido y a tiempo completo. Estos contratos deberán mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

El procedimiento a seguir para solicitar la jubilación parcial será el siguiente:

- La persona trabajadora que solicite acogerse a la jubilación parcial, deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su efectividad. La empresa condicionará su aceptación a la existencia de una persona trabajadora relevista idónea y a que quede adecuadamente cubierto el puesto de trabajo, concretándose de mutuo acuerdo las condiciones en que tendrá lugar. Esta circunstancia se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.
- Una vez comunicada ante la empresa la solicitud en los términos establecidos, la persona trabajadora realizará ante el INSS las gestiones pertinentes que acrediten que se reúnen los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial. A partir de ese momento la empresa realizará los trámites previstos en el apartado anterior.
- Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar, por riguroso orden de entrada, en segundo término, por mayor edad del/de la solicitante, y en última instancia por antigüedad en la empresa.

La persona trabajadora comunicará a la empresa cualquier incidencia que pudiera surgir (enfermedad, cambio de domicilio, etc.); asimismo, preavisará con un mes de antelación la fecha en la que se acceda a los 66 años y 8 meses de edad o 65 años cuando se acrediten 38 años y 3 meses de cotización o va a solicitar el pase a la jubilación total.

Al objeto de concretar que la distribución de la jornada y del porcentaje de la misma a trabajar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en la empresa y del criterio de la persona trabajadora, ambos pactarán la fórmula a aplicar.

Queda expresamente excluida para la persona trabajadora jubilado parcialmente, la posibilidad de realización de horas complementarias.

En el supuesto de acumulación de las horas correspondientes al trabajo efectivo que correspondan a la persona trabajadora jubilada parcialmente, la forma de retribución de las mismas será la pactada entre las partes.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser asesorados en todo el proceso de jubilación parcial por las federaciones sindicales firmantes a las que pertenezcan, y en especial en el momento de la novación contractual de la persona trabajadora que se jubila parcialmente.

#### Artículo 24. *Empresas de Trabajo Temporal (ETT)*

Las empresas que en calidad de usuarias ocupen a personas trabajadoras de ETT se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que éstos tengan, en jornada ordinaria y para actividad normal, las mismas retribuciones y condiciones que en la empresa usuaria correspondan a las personas trabajadoras en plantilla del mismo puesto a ocupar.

#### Artículo 25. *Becarios*

Los becarios que se incorporen a la empresa en virtud de convenios de colaboración escuelas técnicas/universidad- empresa, no están comprendidos en el ámbito de este convenio, sin perjuicio de lo cual, se velará para que las tareas que desarrollen sean las adecuadas a su ciclo formativo.

A tal fin, la Dirección de la empresa pondrá a disposición de los Representantes de los trabajadores en la empresa, la relación nominal de estudiantes en prácticas, así como de las modificaciones que se produzcan.

Los estudiantes no ocuparán un puesto de trabajo estructural y se dedicarán a funciones que permitan su formación.

Si por necesidades de producción, la empresa precisara ofrecerles un puesto de trabajo estructural dejarán de ser becarios y tendrán las mismas condiciones laborales y económicas que el personal de la plantilla.

### CAPÍTULO V **Organización del Trabajo**

#### Artículo 26. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo, la determinación y clasificación de secciones, departamentos y servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la empresa.

Los cambios sustanciales que afecten a la organización del trabajo o a los sistemas de producción serán informados previamente, a la Representación Legal de los Trabajadores.

Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación general vigente, son facultades de los representantes legales de las personas trabajadoras conocer el organigrama de la empresa y los grupos profesionales existentes en la misma.

En los procesos de implantación de nuevas tecnologías que supongan cambios en la organización del trabajo, la empresa habrá de informar previamente a los representantes de los trabajadores.

Igualmente se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación necesaria para obtener la capacitación necesaria en el uso de la nueva tecnología.

#### Artículo 27. *Movilidad Funcional*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, fuera del grupo profesional donde esté encuadrada la persona trabajadora en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Para la aplicación de la movilidad funcional se tendrá en cuenta lo siguiente:

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional o nivel salarial donde esté encuadrada la persona trabajadora, por razones de promoción profesional, ascensos y ampliaciones o reducciones de plantilla, para cubrir vacantes o ampliaciones de un grupo profesional, superior o inferior, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional. En dicho supuesto, la empresa podrá, en la medida de lo posible, informar a los representantes de los trabajadores con antelación a la movilidad funcional, sin perjuicio de la ejecutividad de la medida por parte de la empresa.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o nivel salarial por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, la persona trabajadora ascenderá a dicho grupo profesional.

En cualquier caso, durante tales periodos la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones superiores realizadas, pero no a la consolidación de grupo ni de salario, salvo que se superen los plazos previstos.

Si se realizan funciones correspondientes a dos o más grupos profesionales o niveles salariales, se percibirá íntegramente durante dicho periodo el salario correspondiente al grupo o nivel superior según tablas, aunque no se trate del trabajo prevalente.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones inferiores a las del grupo profesional y nivel salarial, éstas se desarrollarán por el tiempo imprescindible para su atención, sin superar en ningún caso los tres meses, teniendo la persona trabajadora, posteriormente, derecho a la reincorporación a su anterior grupo profesional.

En todo caso, la persona trabajadora conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición de la persona trabajadora, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional.

Asimismo, la empresa evitará, siempre que sea posible, reiterar el trabajo de inferior grupo y funciones con una misma persona trabajadora, para evitar situaciones abusivas y discriminatorias.

Los anteriores apartados no incluyen los casos de sustitución por maternidad, incapacidad temporal, licencias, excedencias o cualquier otra situación que comporte derecho a reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso, la movilidad funcional se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo encomienda de funciones inferiores, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas como consecuencia de la movilidad funcional.

#### Artículo 28. *Permutas*

Las personas con destino en localidades distintas pertenecientes a la empresa e idéntica categoría y escalafón podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambas personas trabajadoras

para su nuevo destino o cualquier otra circunstancia que la empresa pueda apreciar. De llevarse a cabo la permuta, las personas trabajadoras aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio dentro del trabajo y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslados.

#### Artículo 29. *Redistribución y Traslado 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 el Grupo Profesional de éste y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

En el caso de cambiar de lugar de trabajo, la empresa abonará a las personas trabajadoras el mayor tiempo invertido, analizando individualmente las situaciones contempladas. La empresa está obligada a comunicar a las personas trabajadoras el cambio de domicilio del centro de trabajo con una antelación mínima de 3 meses.

Cuando el cambio de lugar de trabajo suponga cambio temporal de residencia, y al objeto de que esta potestad de la empresa no repercuta en perjuicio de la persona trabajadora, la empresa deberá comunicarlo por escrito con el consiguiente preaviso, exponiendo las causas o motivos que justifiquen dicho desplazamiento, indicando en lo posible el tiempo que pueda durar el mismo, cumpliendo siempre lo establecido en el artículo 40.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y posteriores disposiciones.

En caso de desacuerdo ambas partes se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, sin perjuicio de poder ejercer las acciones legales que se crean oportunas.

#### Artículo 30. *Modificación de las Condiciones de Trabajo*

En los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, según el artículo 41 del ET (jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET), la empresa no implantará dichas medidas sin haber agotado un período de consultas de 30 días cuando exista Comité de empresa y 15 días cuando exista Delegado/s de Personal, salvo existencia de un plazo legal superior.

En caso de desacuerdo ambas partes se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, sin perjuicio de poder ejercer las acciones legales que se crean oportunas

### CAPÍTULO VI **Permisos, Licencias, Excedencias, Incapacidad Temporal y Mejoras Sociales**

#### Artículo 31. *Permisos*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. Tres días por el nacimiento de hijo.
3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
4. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Se entiende por desplazamiento, el que se deba realizar fuera del ámbito provincial del lugar de residencia de la persona trabajadora.

5. Asimismo, se concederá un día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos, de uno u otro cónyuge.

6. Igualmente, la empresa concederá 16 horas de permiso retribuido para asuntos personales, a las personas trabajadoras que lo soliciten con una antelación mínima de 48h. 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. Dichas horas no podrán acumularse al inicio o a la finalización de las vacaciones.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración o ausencia y a su compensación económica.

8. Un día por traslado del domicilio habitual

9. Igualmente, se concederá el permiso por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, debidamente justificados, para la obtención de una diplomatura o licenciatura universitaria, o un ciclo formativo de grado superior, siempre que tenga un interés para la empresa, o que se acuerde por ambas partes.

- Permisos retribuidos relacionados con la Maternidad / Paternidad

10. Permiso por Exámenes Prenatales y Técnicas de Preparación al Parto

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este permiso será 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.

11. Permiso derivado de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos

Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

12. Permiso para actos preparatorio de donación de órganos o tejidos.

Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

13. Permiso por Lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Por acumulación de las mismas, disfrutando de 15 días laborables acumulables al periodo de permiso maternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

En el supuesto de parto múltiple, este se incrementará en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto que la persona trabajadora opte por la acumulación de horas, deberá solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período del permiso por maternidad.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

#### 14. Descanso por Maternidad / Paternidad a tiempo parcial

Los períodos de permisos por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción de la persona trabajadora a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma. Una vez optado por este régimen especial sólo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

#### 15. Permiso por nacimiento y cuidado de menor, supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, así como los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del otro progenitor durante 16 semanas, así por cada adoptante, guardador o acogedor, de las cuales, serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o en su caso, de la parte no disfrutada por la madre. En el supuesto del fallecimiento del neonato, el periodo de suspensión no se verá reducido.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliara en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora que ejerce este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento del hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 ET, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados del 4 al 8 del artículo 48 ET.

#### 16. Permiso Parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

#### 17. Nacimiento hijos prematuros u hospitalizados postparto

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### 18. Tutorías hijos/as

Se establece como permiso retribuido el tiempo imprescindible para atender 2 tutorías al año por cada hijo/a. Será necesario aportar justificación de esta.

#### 19. Visitas médicas de la persona trabajadora o de los hijos/as o ascendientes

Se establece como permiso retribuido el tiempo imprescindible para acudir la propia persona trabajadora a una visita médica propia o acompañar a visitas médicas o a realizar pruebas médicas a familiares de hasta 2º grado, será imprescindible aportar justificante de la propia visita o del acompañamiento.

## 20. Permiso necesidades urgentes de familiares o convivientes.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a cuatro días al año, computado en horas, por necesidades urgentes de familiares o convivientes, debido a enfermedad o accidente. Superado este número de horas retribuidas, si se dan más necesidades urgentes, irán a cargo de la persona trabajadora.

- Permisos no retribuidos

Las personas trabajadoras tendrán derecho a cinco 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 personas trabajadoras de la misma sección.

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

### Artículo 32. *Excedencias*

La persona trabajadora tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias;

a) Excedencia voluntaria

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

b) Excedencia para cuidado de hijos

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) Excedencia para cuidado de familiares dependientes

Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

- Criterios aplicables en determinados supuestos de excedencia.

Las excedencias en los supuestos recogidos en los apartados anteriores b) y c), podrán disfrutarse de forma fraccionada constituyendo un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Asimismo, en tales supuestos el periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho período la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### Artículo 33. *Cobertura de Bajas por Maternidad, Excedencias de Reducción de Jornada*

En los supuestos de permiso por nacimiento y cuidado del menor, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de sustitución.

#### Artículo 34. *Incapacidad Temporal 100% Complementadas Bajas*

La empresa abonará en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente laboral, hasta el cien por cien del salario real, a partir del mismo día del accidente con el tope máximo de las contingencias profesionales.

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 común sin hospitalización la empresa también complementará el cien por cien del salario real desde el primer día, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias comunes.

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

#### Artículo 35. *Seguro Colectivo Acumulativo Contra Accidentes*

La empresa ha de tener suscrita la póliza de seguros correspondiente que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente parcial, total o absoluta, que puedan sobrevenir a su personal tanto en el ámbito laboral como en el extraprofesional, de conformidad con las condiciones generales del seguro actualmente en vigor. El capital asegurado ha de ser 26.675€.

La empresa está obligada a facilitar, en el transcurso del primer trimestre del año, una copia de la póliza del seguro a las personas trabajadoras.

La póliza ha de cubrir la zona portuaria.

En el supuesto de muerte, los beneficiarios/as han de ser los familiares que la persona trabajadora haya designado, o si no se han designado, los sucesores correspondientes, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

### **CAPÍTULO VII Conciliación Vida Familiar, Igualdad y Género**

#### Artículo 36. *Adaptación de la Jornada Laboral por Motivos Personales y Familiares*

Las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada y que no desempeñe actividad retribuida, podrán flexibilizar hasta 1 hora de su horario habitual de entrada y salida al trabajo, como alternativa a la reducción de jornada. La recuperación de la misma deberá realizarse durante el mismo día.

#### Artículo 37. *Reducción de Jornada por Cuidado de Menor o Discapacitado o Afectado por Cáncer o cualquier otra Enfermedad*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un 1/8 de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debidamente por escrito, ofreciendo un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes tendrán derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla 23 años. El mero cumplimiento de los 18 años no es causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

#### Artículo 38. *Acoso Sexual*

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el cumplimiento del máximo respeto a la dignidad debida a la persona trabajadora, tratando de evitar y persiguiendo las situaciones de acoso sexual, vejaciones de cualquier tipo y cualquier otra conducta vulneradora de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución y el resto del Ordenamiento Jurídico. Dichas conductas serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 54.2. g) ET en función de la gravedad del hecho.

#### Artículo 39. *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 recogidos en La ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y donde se reconocen los siguientes derechos a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo: Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

- Cambio de centro de trabajo

La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora. Terminado este período, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la

continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Reconocimiento de causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

#### Artículo 40. *No Discriminación*

Serán nulos los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad, en materia de retribuciones, jornada, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otras personas trabajadoras en la empresa y lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

#### Artículo 41. *Elaboración y Aplicación de los Planes de Igualdad*

La representación sindical y empresarial están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Ello supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente convenio se establecen, como medidas de acción positiva.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que, deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras.

La empresa también elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Para la correcta elaboración e implantación de los Planes de Igualdad en el seno de la empresa se fijan los siguientes objetivos:

- a) Reforzar el papel de la empresa en su compromiso y avance en el desarrollo de políticas de igualdad.
- b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- c) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará (solicitando, si procede, la ayuda y colaboración de los organismos institucionales pertinentes) un plan de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas cuya finalidad sea evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades.

d) El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá en el ámbito que corresponde, la memoria anual sobre igualdad de oportunidades.

- Método de Trabajo

Como metodología de trabajo en la negociación de estos planes de igualdad, se iniciará una fase de diagnóstico y evaluación de la igualdad existente con motivo de género, estableciendo la necesidad a recibir de la empresa, de forma previa al diagnóstico, información objetiva en clave de género, en relación a todas las cuestiones que serán objeto de negociación, tanto para la negociación de los planes de igualdad, como para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se establecerá previo diagnóstico, los objetivos del plan de igualdad o en su defecto de las medidas de igualdad. Objetivos cuantificados y evaluables, cuando sea posible; y objetivos en los diversos campos relacionados con la cuestión de género.

La Comisión de Igualdad tendrá carácter paritario, con independencia del número que aporte cada parte a la reunión. Por parte de la representación social sus componentes se elegirán de entre los miembros del Comité de empresa, en el número que se pacte y en ausencia de pacto podrán componerla parcial o totalmente el Comité de empresa, no superando en número los cinco miembros. La Comisión de Igualdad velará por el buen funcionamiento y seguimiento de los planes de igualdad y acciones que se deriven del mismo.

Se establece que los planes de igualdad, e incluso las medidas de igualdad, tengan una evaluación periódica en la empresa con carácter semestral y, en todo caso, siempre que los movimientos en la organización del trabajo y/o contratación y personal lo hagan necesario.

- Criterios de elaboración del Plan de Igualdad

Los criterios de elaboración del Plan de Igualdad deberán contemplar el establecimiento de criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y ocupaciones en que la mujer o el hombre esté subrepresentado/a, en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla, garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación a la situación de las personas.

El Análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos, al objeto de corregir posibles discriminaciones.

Que, en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se garantice que tanto la evaluación como el propio Plan, tomen en consideración la dimensión de género. Estableciéndose como métodos recomendados para la evaluación de riesgos psico-sociales, los comunes y convencionalmente adoptados, siempre que incluyan en su metodología la dimensión de género.

La mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo, con el objeto de aumentar las garantías y seguridad para las personas, y la capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Teniéndose en consideración siempre que sea posible las situaciones personales diversas, por ejemplo, dependencia sobrevenida (separación con tutela), tener personas y/o menores a cargo, para asistencia a formación. Incorporando de forma previa a los cambios obligatorios, el establecimiento de sistemas de voluntariedad y permuta.

La necesidad de conciliar la vida laboral y personal.

La necesidad de difundir y mejorar la Ley de violencia de género.

La implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso en razón de género. Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo.

Análisis de las posibles razones de género cuando en circunstancias diversas, se detecte la pérdida de empleo de la mujer. Estableciéndose criterios y atención personalizada para la protección del empleo de la mujer.

#### Artículo 42. *Medidas para la Igualdad LGTBI*

La empresa y su plantilla actuarán en todo momento evitando cualquier comportamiento contrario a la igualdad de trato o que cause discriminación de cualquier tipo contra las personas del colectivo LGTBI), respetando en todo momento su orientación e identidad sexual, la expresión de su género que muestren y sus características sexuales. Por ello se adoptarán las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

### CAPITULO VIII Extinción del Contrato

#### Artículo 43. *Preaviso por Dimisión de la Persona Trabajadora*

La persona trabajadora que cause baja voluntariamente en la empresa deberá avisar con 15 días de antelación. Si la persona trabajadora incumpliese este requisito, el empresario tendrá derecho a descontarle de la liquidación a percibir, el salario correspondiente a los días no preavisados.

#### Artículo 44. *Finiquito / Liquidación de Salarios*

El finiquito y liquidación de los salarios y otros emolumentos de la empresa a la persona trabajadora se harán efectivos el último día del cese.

En cualquier caso, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le entregue una nota detallada de la liquidación con la antelación suficiente.

### CAPITULO IX Representación de los Trabajadores

#### Artículo 45. *Derechos y Garantías de la Representación Legal de los Trabajadores*

- Asambleas

Las personas trabajadoras podrán reunirse en Asamblea dentro de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los Representantes de los trabajadores o por un número de personas trabajadoras no inferior al 33%, previa autorización de la empresa, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

1. 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.

#### 2. Crédito Horario

Los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal dispondrán de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centro de trabajo de hasta 30 trabajadores: 25 horas
- Centro de trabajo de 31 a 100 trabajadores: 35 horas
- Centro de trabajo de más de 100 trabajadores: 40 horas

En los Comités de empresa y Delegados de Personal, siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales (de la que se entregará copia a la empresa), las horas sindicales podrán ser acumuladas sin tope, incluso anualmente. Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el Convenio.

### 3. Cobro de cuota sindical

La empresa estará obligada al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que la persona trabajadora afectada lo solicite por escrito. Las personas trabajadoras que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

### 4. Secciones Sindicales

Se reconocen las Secciones Sindicales de empresa. En las de más de 200 trabajadores, los Sindicatos que tengan presencia en el Comité de empresa y además una representación superior al 10% del Sector tendrán derecho a un delegado sindical con las mismas condiciones y derechos que la LOLS establece para las empresas de más de 250 trabajadores.

### 5. Artículo 67 del ET

Conforme al artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la Empresa, podrá dar lugar por acuerdo a la reducción correspondiente.

La fijación de la disminución significativa de plantilla se efectuará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores en la empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción.

### 6. Local y Material Sindical

Se dotará, previo acuerdo con la empresa, y en aquellos centros de 200 o más trabajadores, del siguiente material:

- Un local adecuado, siempre que sea posible.
- Material fungible de oficina razonablemente necesario.
- Línea telefónica con acceso a internet. Equipo informático básico.
  
- Mobiliario de oficina, cubriendo las necesidades mínimas necesarias (mesas, sillas, armarios, archivadores).

### 7. Uso sindical de las nuevas tecnologías

La representación legal de los trabajadores y/o sindical, tendrá derecho a utilizar el correo electrónico de su terminal, para el intercambio de información con su sindicato y sus representados. Asimismo, podrán consultar las páginas en internet que tengan una relación directa con el cargo representativo que ostentan.

En los supuestos antedichos, se garantizará el uso adecuado, no colapsando líneas, no enviando mensajes con anexos de gran volumen, no perturbando el normal funcionamiento de la red de la empresa, no realizando envíos sin relación con la actividad sindical, o cualquier otra circunstancia análoga.

### 8. Criterios constitución Comités Intercentros

En el ámbito del convenio, en aquellas empresas que tengan más de un centro de trabajo en la misma provincia, se podrá constituir, a propuesta del Comité de empresa y de acuerdo con la empresa, un Comité intercentros respetando la proporcionalidad de la representación Sindical de los diferentes centros y garantizando un mínimo de un representante por centro.

### 9. Derechos y garantías de los representantes

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la Dirección de la empresa y disfrutarán de todas las garantías, según lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

CAPITULO X  
**Solución Extrajudicial de Conflictos.**  
**Tribunal Laboral de Catalunya**

Artículo 46. *Solución Extrajudicial de Conflictos. Tribunal Laboral de Catalunya*

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y la empresa comprendida en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en el artículo 63 de la LJS.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

- Conciliación, a través de las Delegaciones Territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del Tribunal Laboral de Catalunya en dicha materia.

Capitulo XI  
**Uso de Tecnologías de la Información  
y la Comunicación**

Artículo 47. *Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación*

Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras para el desarrollo de sus funciones en el puesto de trabajo.

Debe conjugarse el legítimo derecho del empresario de controlar el uso adecuado y razonable de los instrumentos y medios técnicos que pone a disposición de la persona trabajadora para realizar su actividad profesional, con el derecho a la intimidad de la persona trabajadora. En el caso de que se produzcan incidencias se garantizará la asistencia de la representación legal de los trabajadores.

El uso indebido de estos medios supone un incumplimiento de los deberes de las personas trabajadoras, que podrá comportar una sanción conforme a lo establecido en el régimen disciplinario del presente Convenio.

Artículo 48. *Desconexión Digital*

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

CAPITULO XII  
**Faltas y Sanciones**

Artículo 49. *Faltas*

Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, reguladas por este convenio, se clasificarán en: leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, siempre que se hallen debidamente probadas.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de la persona trabajadora si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

1. Serán Faltas Leves, las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- b) Hasta tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- e) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
- h) La falta de aseo y limpieza personales.
- i) La embriaguez ocasional.

2. Serán Faltas Graves, las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b) 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 la persona trabajadora.
- c) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- d) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- f) Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.
- g) La desconsideración con el público en el ejercicio de su trabajo.
- h) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de la persona trabajadora o de otras personas trabajadoras. Cuando tal conducta constituya imprudencia temeraria o el riesgo derivado de la misma sea grave e inminente, la falta será muy grave.
- i) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, mercancías u objetos de los usuarios depositados o en régimen de tráfico o documentos de los servicios.
- j) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de carácter privado de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- k) El uso indebido para fines ajenos a la actividad laboral, de medios electrónicos e informáticos que la empresa pone a disposición de la persona trabajadora, así como la utilización e instalación, no autorizada, de hardware o software que no sea propiedad de la compañía, cuando ambas actuaciones sean susceptibles de causar perjuicios graves a la entidad.
- l) El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.
- m) Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo, ajenos a la actividad laboral.
- n) El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.

- o) La obstrucción del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
  - p) La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo, cuando causen un perjuicio grave a la empresa.
  - q) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
3. Serán Faltas Muy Graves, las siguientes:
- a) Más de cinco faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
  - b) Las faltas injustificadas al trabajo durante dos días al mes.
  - c) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si esto fuera causa de accidente.
  - d) La trasgresión 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.
  - e) El acoso sexual.
  - f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos propios de la empresa.
  - g) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, así como el incumplimiento de las órdenes que reciba la persona trabajadora del empresario, encargado, o técnico de prevención, derivadas de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, cuando de las mismas se deriven riesgos para la salud y la integridad física de la/s persona/s trabajadora/s.
  - h) Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.
  - i) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
  - j) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
  - k) Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona de la empresa.
  - l) La sustracción de mercancías u objetos ajenos.
  - m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
  - n) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual, si repercuten negativamente en el trabajo.
  - o) El uso indebido para fines ajenos a la actividad laboral, de medios electrónicos e informáticos que la empresa pone a disposición de la persona trabajadora, siempre y cuando exista reiteración o se deriven perjuicios para la empresa, o supongan acoso sexual, acoso moral o xenofobia.
  - p) El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, siempre que cause perjuicios graves a la empresa.
  - q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido objeto de sanción.

#### Artículo 50. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 2 meses. 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 la persona trabajadora 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.

Siempre que se trate de faltas muy graves relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.

Esta suspensión será comunicada a los Representantes de los trabajadores.

De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

Podrá acordarse esta suspensión en otros supuestos, con la conformidad de la Representación Legal de los trabajadores.

### CAPITULO XIII **Seguridad y Salud en el Trabajo**

#### Artículo 51. *Seguridad y Salud en el Trabajo*

La empresa observará los criterios y contenidos mínimos en prevención de riesgos laborales suscritos en las siguientes materias:

##### 1. Política Preventiva

a) 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 los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. El plan de prevención será conocido por todas las personas trabajadoras de la empresa.

b) Como principio general se adoptarán las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y se vigilará el correcto cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas.

c) Los objetivos de la prevención en la empresa deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos y responsables que permitan la materialización de los mismos.

d) Si por el número de personas trabajadoras no corresponde legalmente la constitución de un Comité de Seguridad y Salud se considera conveniente la creación de una Comisión de trabajo y prevención integrada por el/los delegados/as de personal y una representación empresarial para atender y abordar los temas de seguridad y salud en el trabajo.

##### 2. Vigilancia de la salud

a) La vigilancia de la salud se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva. El conjunto de pruebas que hayan de realizarse seguirá el protocolo médico correspondiente. Para ello, se informará anualmente al CSS, mediante documento de carácter epidemiológico, de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo deberán incluirse serán el de puestos de trabajo, edad y género, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de datos de las personas trabajadoras.

b) Las personas trabajadoras, antes de someterse a la vigilancia de la salud, han de ser informadas de los objetivos y los contenidos de esta, así como requerírseles el consentimiento informado. Se procederá a entregar copia de los resultados de los exámenes de salud particulares a las personas trabajadoras que se hayan sometido a los mismos.

c) La Dirección de la empresa controlará que el Servicio de Prevención realice los exámenes de salud pertinentes, de cuyo resultado se entregará copia a cada persona trabajadora. A aquellas personas trabajadoras que realicen tareas de manipulación de productos tóxicos se les realizarán periódicamente el seguimiento de su estado de salud en función de lo que marque en cada momento la legislación vigente. Al resto de personas trabajadoras del sector, en especial a los que realicen sus tareas con pantallas de visualización de datos, se les practicarán como mínimo con carácter anual.

d) Cuando, como resultado de los exámenes de salud derivados de la vigilancia de la salud con relación a la aptitud de la persona trabajadora para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, la persona trabajadora sea informada como “no apto” para su trabajo habitual se valorará, en el seno del CSS o comisión de trabajo y prevención correspondiente, la posibilidad del cambio de puesto de trabajo.

### 3. Formación en Prevención

Para fomentar la cultura preventiva en la empresa se considera importante la formación en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras y para los mandos. Por ello, las partes establecen como referencia mínima en formación preventiva del sector los siguientes temas:

a) Conocimientos básicos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Riesgos y medidas preventivas adoptadas por la empresa con relación a las condiciones higiénicas de los espacios de oficinas. En concreto, de la temperatura, la calidad y renovación del aire, la iluminación y la humedad y las corrientes electroestáticas.

c) Riesgos y medidas preventivas adoptadas con relación a las sustancias tóxicas, polvo y ruido, si estos existen en el centro de trabajo.

d) Riesgos y medidas preventivas adoptadas con relación a las carretillas elevadoras y demás herramientas y maquinaria de trabajo, si estos existen en el centro de trabajo.

e) Plan de emergencia, evacuación y primeros auxilios del centro de trabajo.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá coste alguno para las personas trabajadoras.

### 4. Coordinación empresarial

a) En el seno del CSS o comisión de seguridad y salud correspondiente se coordinará el desarrollo, concreción y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación preventiva. Los medios de coordinación habrán de contener como mínimo la información a las personas trabajadoras, delegados/as, contratos y subcontratas de obras y servicios, así como unas medidas de cooperación que faciliten la participación de todos los agentes implicados. Es decir, empresa, representantes de las personas trabajadoras y servicios de prevención.

b) Los Delegados/as de Prevención de empresa que desarrollen su trabajo en un mismo centro podrán incorporarse, si lo solicitan, al CSS de la empresa principal para los temas que les atañen. La participación será con voz, pero sin voto, mientras dure el desarrollo simultáneo de actividades que puedan comportar riesgos de carácter conjunto. Asimismo, al inicio de una actividad nueva que conlleve nuevos riesgos se celebrará una reunión inicial conjunta de coordinación con asistencia de representantes de empresarios y las personas trabajadoras de dicha empresa, así como las reuniones periódicas que las partes consideren necesarias.

## 5. Protección a las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos

- a) El empresario garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.
- b) Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

## 6. Protección a la maternidad

- a) Cuando la persona trabajadora notifique a la empresa encontrarse en estado de gestación, ésta procederá a tomar las medidas oportunas de protección a la persona trabajadora.
- b) Cuando las condiciones de trabajo, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad durante el embarazo o la lactancia y no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, se valorará en el seno de la Comisión de Trabajo de Prevención, o en el Comité de Seguridad y Salud, la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual, cuando la trabajadora se reincorpore después del parto o periodo de lactancia.
- c) En el supuesto de no ser posible la adaptación y/o reubicación, el servicio de prevención entregará a la persona trabajadora, en el plazo de 15 días contados desde el momento de la comunicación de la persona trabajadora de su estado de gestación, el correspondiente informe a dirigir a la Mutua que pueda dar lugar al acogimiento a la prestación de riesgo por embarazo recogida en la ley de igualdad.

## 7. Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Siendo el cuidado de la salud un beneficio de interés común para todas las partes implicadas se acuerda:

- a) Que correspondiendo a la empresa la elección de la Mutua de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales, ésta informará documentalmente, previo a la elección y/o renovación de la asociación, a los representantes de las personas trabajadoras sobre la oferta de servicios derivados de la asociación.
- b) Las partes consideran conveniente que, para la verificación del estado de enfermedad de las personas trabajadoras, las mutuas valoren especialmente el contexto y los antecedentes de cada situación concreta.

## 8. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos.

- a) Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
- b) Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
  - Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
  - Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO XIV Clasificación Profesional

### Artículo 52. *Clasificación Profesional*

Se entiende por sistema de clasificación profesional el procedimiento de encuadramiento profesional de las personas trabajadoras por medio del cual se procede a agrupar un conjunto de funciones o tareas en las que se desglosan las actividades de servicios de las personas trabajadoras de una empresa.

El personal que presta sus servicios en los ámbitos de aplicación del presente Convenio será clasificado con arreglo a las actividades profesionales pactadas, y encuadrado en las definiciones de los grupos profesionales y en los niveles salariales que se establecen en el anexo I. Igualmente dada la distinta procedencia contractual, se plantean con carácter excepcional aquellas funciones o tareas profesionales a extinguir procedentes de otras unidades de negociación.

- Estructura Profesional

La estructura profesional de grupos y niveles salariales, es el resultado de adaptar las previsiones contenidas en el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores a un sistema clasificatorio adecuado a las necesidades del sector.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiéndose incluir distintas funciones o especialidades profesionales equivalentes o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

Las funciones de todos los grupos descritos podrán ser realizadas indistintamente por personas del género masculino o femenino sin ningún tipo de discriminación por cuestión de género, ni por razón de edad, origen, estado civil, raza, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a un sindicato, etc.

Por razones de estructura u organización de la empresa, las diferentes áreas de trabajo (administrativas, tráfico, aduanas, logística, etc.), serán dirigidas por un Jefe del Grupo 5 o por un Director del Grupo 6.

- Multifuncionalidad o polivalencia funcional

Tendrá la consideración de multifuncionalidad o polivalencia funcional la realización de tareas o funciones propias de dos o más grupos o niveles de manera simultánea estándose a lo establecido en el Art. 28 sobre movilidad funcional del presente Convenio.

- Grupos Profesionales

#### I. Grupo Profesional 1

a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que realizan tareas de apoyo y auxiliares sin necesidad de conocimientos profesionales previos con un periodo mínimo de adaptación y ejecución bajo supervisión constante. Las funciones son repetitivas y de baja complejidad con una responsabilidad muy limitada llevan a cabo tareas que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, un período breve de adaptación y aptitudes prácticas y requieren, bajo instrucciones precisas, una responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otras personas trabajadoras de igual grupo profesional.

b) Formación. Titulación: ESO o cursando equivalente, complementada sin experiencia en el puesto de trabajo. Habilidades básicas de informática y manejo de documentación.

c) Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Auxiliar Administrativo, Aux. Warehouse operator.

d) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

– Auxiliar Administrative: Es la persona trabajadora, que, bajo indicaciones de sus superiores, se dedica, a tareas administrativas básicas, archivo, digitalización y gestión documental, introducción de datos y labores de apoyo en el departamento según las necesidades.

– Aux. Operative Warehouse: Es el que, a las órdenes del supervisor, realiza tareas simples y repetitivas en el almacén tareas de apoyo en carga y descarga de mercancía bajo supervisión directa, clasificación y ubicación de productos según indicaciones del equipo de almacén, embalaje, etiquetado y manipulación de mercancías según los procedimientos establecidos, limpieza y mantenimientos básicos del área de trabajo.

#### II. Grupo Profesional 2

a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que llevan a cabo tareas que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, un período breve de adaptación y aptitudes prácticas y requieren, bajo instrucciones precisas, una responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otras personas trabajadoras de igual o inferior grupo profesional.

b) Formación. Titulación: ESO o equivalente complementada con experiencia en el puesto de trabajo.

c) Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Administrative, Receptionist, Warehouse operator.

d) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

– Administrative: Es la persona trabajadora, que, bajo indicaciones de sus superiores, se dedica, a organizar toda la gestión administrativa.

– Warehouse Operator: Es el que, a las órdenes del encargado/a, si lo hubiere, efectúa la carga y descarga del material, mercancías o pertrechos, dentro y fuera de los almacenes,, limpieza de aparatos, instrumental, flejar, plastificar, enfardar, precintar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de pesaje, cribado, barrido, extracción de muestras, apertura y cierre de cajas, colocación de enjaretados y toldos de apile, y reparto de mercancías y similares, atención y pequeñas reparaciones de los elementos de protección tales como enjaretados, palets, cosido de sacos, toldos, etc. En general todas las tareas elementales de apoyo y auxilio a las que realice el personal cualificado.

Asimismo, realizará la limpieza de los almacenes, si así se le requiere, cuando no tenga trabajo en su actividad principal.

- Recepcionist: Es la persona trabajadora encargada del manejo de la central telefónica o de cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, atendiendo en primera instancia e informando adecuadamente a las personas que demanden la atención de la empresa y canalizando, cuando proceda, a clientes y visitantes a las distintas instancias departamentales de la misma. Siempre que su actividad principal de telefonista/recepcionista lo permita, se le pueden asignar, asimismo, tareas de naturaleza administrativa y/o de control y recepción en las oficinas que no sean asimilables a las funciones de un auxiliar.

### III. Grupo Profesional 3

a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que realizan tareas específicas o auxiliares que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por las indicaciones de sus superiores, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otras personas trabajadoras de igual o inferior grupo profesional.

b) Formación. Titulación: ESO o equivalente; y específica para los conductores. En ambos casos, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo y/o formación específica en el puesto de trabajo (F. Continua o F. Ocupacional).

c) Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Conductor de carretilla elevadora o Forklift Driver y conductor de vehículo de hasta 3.500 Kgs.

d) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

- Conductor de carretilla elevadora (Forklift Driver): Es la persona trabajadora de almacén que, estando en posesión del carnet que le habilita para ello, manipulará las palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la empresa. Asimismo, realizará la manipulación manual de las tareas de carga y descarga que se precisen. Conducción de vehículos ligeros (furgonetas de hasta 3.500 kg) para el transporte de mercancías o personas.

### IV. Grupo Profesional 4

a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que realizan tareas de una especialidad técnica que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y, habitualmente, una cierta autonomía e iniciativa dentro de sus funciones, pudiendo ser ayudados por otras personas trabajadoras. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de tareas que desarrollan personas trabajadoras de grupos o niveles inferiores.

b) Formación. Titulación: Bachillerato o estudios técnicos de grado medio de formación profesional específica; y específica para los conductores. En ambos casos, complementada con una experiencia dilatada en el sector o en su área profesional.

c) Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Operative.

d) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

- Operative (Tráfico/Aduanas/Logística/Ventas/Administración): Es la persona trabajadora que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas en Tráfico, Aduanas (con o sin poderes), Venta, Logística o Administración.

### V. Grupo Profesional 5

a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que realizan tareas con total responsabilidad que requieren adecuados conocimientos técnico-profesionales y aptitudes prácticas e iniciativa y autonomía.

Dependen jerárquicamente de los Assistant Manager del Grupo 6 y pueden ser ayudados por otras personas trabajadoras de igual o inferior grupo profesional.

b) Formación. Titulación: Formación Profesional de Ciclo Superior correspondiente a su puesto de trabajo o la titulación que faciliten las organizaciones sindicales y empresariales correspondiente al curso formativo para acceder al grupo 5, cuyos temarios se confeccionarán de mutuo acuerdo entre ambas partes.

En el caso de los conductores, las titulaciones específicas y necesarias para el ejercicio de su puesto de trabajo.

c) Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Supervisor / IT Coordinator.

d) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

– Supervisor / IT Coordinator (Tráfico/Aduanas/Venta/Logística/Administración/Calidad): Es la persona trabajadora que, con perfecto conocimiento técnico de Tráfico, Aduanas, Venta, Logística, Administración y Calidad realiza sus funciones con propia iniciativa y responsabilidad. Distribuye los trabajos entre él y los oficiales, auxiliares y otro personal que de él dependa.

El customs technician dispondrá de los poderes necesarios para el desarrollo de su labor.

#### VI. Grupo profesional 6

a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que se responsabilizarán de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores en un área determinada de actividad. Realizan funciones con alto grado de especialización profesional que integran, coordinan y supervisan varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren una amplia experiencia y un elevado grado de responsabilidad en función de la complejidad de la actividad. También pueden establecer o desarrollar programas o aplicaciones técnicas.

b) Por razones de la organización de la empresa, podrán depender de un Director/a.

c) Formación. Titulación: Formación Profesional de Grado Superior o estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en el sector o en su área profesional.

d) Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Coordinator / Team Leader / Warehouse Leader.

e) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

– Coordinator/ Team Leader / Warehouse Leader: Es la persona trabajadora que, con perfectos y probados conocimientos de Aduanas, actúa a las órdenes inmediatas del director de sección correspondiente, si hubiera, y si no, de la Dirección/Gerencia. Está encargado de orientar, controlar, dirigir y dar unidad al departamento que tenga a sus órdenes, distribuyendo las tareas entre los Operative y Supervisor y otro personal que dependa de él, aportando su iniciativa para la buena marcha del trabajo a su cargo y el de sus subordinados. Tiene responsabilidad directa del trabajo de su departamento.

Además, dispondrá de los poderes necesarios para el desarrollo de su labor.

#### VII. Grupo profesional 7

a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que se responsabilizarán de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores en un área determinada de actividad. Realizan funciones con alto grado de especialización profesional que integran, coordinan y supervisan varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieren una amplia experiencia y un elevado grado de responsabilidad en función de la complejidad de la actividad. También pueden establecer o desarrollar programas o aplicaciones técnicas.

Por razones de la organización de la empresa, podrán depender de un Director/a.

b) Formación. Titulación: Formación Profesional de Grado Superior o estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en el sector o en su área profesional.

c) Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Assistant Manager.

d) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

– Assistant Manager (Tráfico/Aduanas/Venta/Logística/Administración): Es la persona trabajadora que con perfectos y probados conocimientos de Tráfico, Aduanas, Venta, Logística y Administración actúa a las órdenes inmediatas del director de sección correspondiente, si hubiera, y si no, de la Dirección/Gerencia. Está encargado de orientar, controlar, dirigir y dar unidad al departamento que tenga a sus órdenes, distribuyendo las tareas entre los Técnicos, Oficiales y otro personal que dependa de él, aportando su iniciativa para la buena marcha del trabajo a su cargo y el de sus subordinados. Tiene responsabilidad directa del trabajo de su departamento.

#### VIII. Grupo Profesional 8

a) Criterios generales. Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro del área y grupo profesional; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por gestión de una o varias áreas funcionales o profesionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la Dirección general, a los que deben dar cuenta de su gestión.

b) Formación. Será necesaria la acreditación de Titulación universitaria de grado superior además de conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con una experiencia dilatada en el sector o en su área profesional.

c) Están adscritas a este grupo profesional aquellas personas cuyas actividades y funciones, por analogía, son equiparables a las siguientes: Manager de sección administrativa, de aduanas, de ventas, de tráfico, de logística y Director de Farma.

d) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

– Manager: Es la persona trabajadora que con profundos y probados conocimientos de Tráfico, Aduanas, Venta, Logística y Administración y bajo la dependencia directa de la Dirección/Gerencia, asume el mando y la responsabilidad de una sección y está encargado de mantener la unidad controlando, distribuyendo y dirigiendo el trabajo, ordenándolo debidamente y aportando su iniciativa para el buen funcionamiento de las tareas operativas de su sección-

– Pharma Director: Es el que, con propia iniciativa y responsabilidad coordina y dirige la sección correspondiente.

#### IX. Grupo Profesional 9

a) Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que 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 adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

b) Definición de las ocupaciones que constituyen el Grupo:

– Branch manager: Es el que, con propia iniciativa y responsabilidad, coordina y dirige todas las secciones de la empresa.

## CAPITULO XV Comisión Paritaria

### Artículo 53. *Comisión Paritaria*

La Comisión Paritaria del convenio es un órgano de seguimiento, interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Analizará cualquier duda, cuestión o divergencia que, con motivo de la interpretación de este convenio, o de cualquier norma que le afecte, se suscite o le sea sometida. En el supuesto de que se trate de una reclamación colectiva la comisión paritaria actuará como trámite previo ante el Juzgado de lo Social.

Se crea una Comisión Mixta Paritaria formada por miembros de las partes firmantes: dos de la representación empresarial y dos de la representación social.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Las peticiones de intervención de la Comisión Paritaria se solicitarán por escrito, dirigido a cada una de las partes que la integran. Si en el plazo de siete días hábiles ésta no se hubiera pronunciado, queda expedido el derecho a accionar reclamación ante la jurisdicción competente.

Las funciones de la Comisión Paritaria podrán ser:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, e interpretación del convenio.
- b) Actualización de las normas del Convenio a la legislación vigente.
- c) Resolver las peticiones de inaplicación salarial del Convenio.
- d) Encuadramiento de una ocupación a un grupo profesional y nivel salarial correspondiente.
- e) Estudio de las características de la contratación en la empresa.
- f) Control y vigilancia del cumplimiento de los límites establecidos de las horas extras.
- g) Evaluación, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado en materia de igualdad.

Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Todas aquellas cuestiones afectadas por el Convenio que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

La representación social y la representación empresarial de la Comisión Paritaria, podrán ser asistidas de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

La intervención de la Comisión Paritaria, por causa relativa a la Prevención de Riesgos y Salud Laboral, se producirá por:

- Iniciativa empresarial que decida someter a la Comisión Paritaria cuestiones relacionadas con la Prevención de Riesgos y Salud Laboral, mediante comunicación escrita dirigida a la misma.
- Por acuerdo mayoritario de la Representación Legal de los Trabajadores de la empresa, o de las personas trabajadoras en su ausencia.

– Por petición Sindical:

1. Para que las decisiones de la Comisión Paritaria tengan plena validez éstas deberán ser aprobadas por la mayoría de cada una de las partes (empresarial y sindical).
2. Las decisiones de la Comisión Paritaria que interpreten el convenio clarificando sus términos con carácter general, podrán ser incorporadas a éste en la primera negociación que se lleve a cabo después de su fecha.
3. Cuando ambas partes lo consideren oportuno y así lo acuerden, se crearán Comisiones de Trabajo específicas para tratar temas concretos y predeterminados. Estas Comisiones elaborarán las ponencias que luego serán presentadas a la Comisión Paritaria, y que no serán vinculantes, sino que tendrán mero carácter consultivo

*(Continúa en la página siguiente)*

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES AÑO 2025

Grupo Profesional	Categoría	Salario Bruto Anual
Grupo 1	Aux. Admin / Aux Warehouse	18.000
Grupo 2	Administrative / Warehouse operator / Receptionist	25.600
Grupo 3	Forklift Driver / Conductor hasta 3500 kgs	26.500
Grupo 4	Operative	27.900
Grupo 5	Supervisor / IT Coordinator	28.600
Grupo 6	Coordinator / Team Leader / Warehouse Leader	30.600
Grupo 7	Assistant Manager	34.000
Grupo 8	Manager / Pharma Director	38.500
Grupo 9	Branch Manager	45.000

*(Continua en la página siguiente)*

ANEXO II  
ANTIGÜEDAD

Tabla antigüedad año 2025

Grupo Profesional	Categoría	Bienio	Quinquenio
Grupo 1	Aux. Admin / Aux. Warehouse Operator	518,97	1.037,92
Grupo 2	Administrative / Recepcionist / Warehouse Operator	811,31	1.622,64
Grupo 3	Forklift Driver	842,23	1.684,45
Grupo 4	Operative	1025,50	2.051
Grupo 5	Supervisor / IT Coordinator	1.055	2.076
Grupo 6	Coordinator / Team Leader / Warehouse Leader	1.091,18	2.186,14
Grupo 7	Assistant Manager	1.123,07	2.206,32
Grupo 8	Manager / Pharma Director	1.263,69	2.527,36
Grupo 9	Branch Manager	1.566,80	3.133,62

Barcelona, 16 de juny 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada