

RESOLUCIÓ 27 de maig de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schnellecke Logistics España, SA per als anys 2023 a 2025 (codi conveni núm 08009732011997).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schnellecke Logistics España, SA subscrit pels representants de l'empresa i pel seu personal el dia 13 d'abril de 2023, i segons el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 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 Schnellecke Logistics España, SA per als anys 2023 a 2025 (codi conveni núm 08009732011997), 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 SCHNELLECKE LOGISTICS ESPAÑA, SA.

Capítulo 1 **Disposiciones Generales**

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la empresa Schnellecke Logistics España, SA en todos los centros de trabajo de la provincia de Barcelona.

Quedan excluidos los o las que desempeñen las funciones de alta dirección y aquellos o aquellas a quienes se refiere el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2023 y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2025. A partir de esa fecha, se prorrogará de año en año, por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

Artículo 3. *Denuncia y Revisión*

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga, deberá efectuarse con una antelación de 3 meses respecto a la fecha de expiración del Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas, ante la Autoridad Laboral competente, con comunicación a la empresa, manteniéndose en vigor todo su articulado hasta la firma del nuevo Convenio.

Artículo 4. *Compensación*

En materia de compensación, se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso.

Artículo 5. *Garantía Ad Personam*

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimas y, en consecuencia, cualquier pacto en contrario entre trabajador o trabajadora y empresa que conlleve condiciones inferiores no prevalecerá sobre lo aquí establecido.

Las condiciones superiores a este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, se mantendrán a título individual.

Artículo 6. *Absorción*

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto que, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total del Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Quedan excluidos de esta absorción las retribuciones que se establezcan en concepto de Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos y los incentivos a la producción.

Capítulo 2 **Organización Del Trabajo**

Artículo 7. *Norma General*

La organización del trabajo corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica, técnica y de dirección.

Artículo 8. *Facultades de la Dirección*

Son facultades de la dirección de la empresa:

- 8.1. Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- 8.2. Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador o trabajadora.
- 8.3. Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- 8.4. Modificar los métodos operatorios y los procesos de fabricación, cambiar las materias, las máquinas, las instalaciones, los utillajes o cualquiera otra condición técnica del proceso, siempre que no suponga movilidad funcional ni modificación substancial de las condiciones de trabajo.
- 8.5. Establecer sistemas de incentivos totales o parciales, con sometimiento expreso al procedimiento establecido en el artículo 41 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- 8.6. Determinar la plantilla de la empresa de conformidad con sus necesidades.
- 8.7. Establecer las normas correspondientes al Reglamento de régimen interior de la empresa.
- 8.8. Cualquier otra función análoga a las anteriores consignadas.

Artículo 9. *Rendimiento Mínimo Exigible*

Se entiende por rendimiento mínimo exigible el definido como correspondiente a una actividad normal en los sistemas internacionales conocidos.

La determinación concreta del rendimiento mínimo exigible se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de una Comisión de Producción que se creará al efecto.

La obtención del rendimiento mínimo exigible queda condicionada a que el trabajo se haya realizado siguiendo el método establecido en los estudios de tiempos y se mantenga la norma de calidad establecida.

Cuando los rendimientos mínimos exigibles hayan quedado desfasados por la causa que sea, deberán ser revisados por la Comisión de Producción.

Capítulo 3 Contratación

Artículo 10. *Condiciones Generales*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 11.

La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de manera 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.

11.1. Contratación indefinida

El personal contratado por tiempo indefinido representará como mínimo un 70% del total de la plantilla.

Artículo 12. *Período de Prueba*

El período de prueba será como máximo de:

- a) Responsables: 6 meses.
- b) Técnicos titulados: 2 meses.
- c) Técnicos sin titulación y personal administrativo: 1 mes.
- d) Resto de personal: 15 días.

Artículo 13. *Movilidad Funcional*

Se entiende por movilidad funcional, la que se deriva de la facultad de la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores y trabajadoras y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Se abonará como un Plus Ad Personam la diferencia de salario a los trabajadores y trabajadoras que realicen funciones de una categoría superior. Dicha diferencia salarial se abonará desde el primer día y mientras dure la situación que la genera.

Por necesidades organizativas o de producción, el trabajador o trabajadora podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por un plazo que no exceda de 6 meses durante 1 año, u 8 meses durante 2 años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurrido dicho período, el trabajador o trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y si esta no resolviera favorablemente al respecto, en un plazo de 15 días y previo informe, en su caso de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

Lo dispuesto en este capítulo no será aplicable, salvo lo referente a la retribución, en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

En los casos que se sustituya al responsable del departamento en periodos de ausencia y vacaciones, los trabajadores cobrarán la diferencia salarial del grupo superior al del trabajador.

La empresa por necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador o trabajadora a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya por el tiempo imprescindible, siempre que garantice la dignidad del trabajador o trabajadora y su derecho a la formación y promoción profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. En este caso, el trabajador o trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior le corresponda.

Artículo 14. *Desplazamientos*

La empresa, por necesidades técnicas, organizativas, de producción o de competitividad, podrá desplazar al trabajador o trabajadora a desempeñar sus funciones a cualquiera de los centros de trabajo que posee o pueda tener en un futuro.

Si el centro de trabajo al que se desplace al trabajador o trabajadora está a menos de 60 km. del centro de trabajo por el que fue contratado, percibirá como gasto de desplazamiento la cantidad de 0,27€ por km. que separe los dos centros de trabajo, de ida y vuelta.

En los restantes casos, se le abonarán además las dietas o medias dietas que le correspondan.

La dieta se establece en 45,62€ para dentro de España, y en 54,72€ para fuera de España, y la media dieta en 14,90€.

Los casos de traslados definitivos deberán comunicarse con anterioridad al Comité de empresa y ambas partes estudiarán, en cada caso, la conveniencia de establecer compensaciones.

A los trabajadores y trabajadoras que, para acudir al trabajo al centro de Sant Esteve Sesrovires, tienen derecho de utilizar el servicio de autocares que trasladan al personal de SEAT, cuando por razones de producción de SEAT se reduzcan al mínimo las líneas de este servicio y por este motivo no dispongan del mismo en su zona de residencia, se les abonará la cantidad de 0,27€ por km. de ida y vuelta que separe su residencia del mencionado centro de trabajo.

Artículo 15. *Ceses y Finalizaciones de Contratos*

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

- a) Responsables: 2 meses.
- b) Técnicos y personal administrativo: 1 mes.
- c) Resto de personal: 15 días.

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

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos serán liquidados dentro los 15 días siguientes, firmándose el documento de saldo y finiquito al efectuar el último pago.

La empresa deberá respetar, en el caso de finalización del contrato, idénticos plazos de preaviso a los anteriormente indicados para los trabajadores y trabajadoras o, en caso contrario, abonar los días de preaviso no respetados.

Capítulo 4 **Clasificación Profesional**

Artículo 16.

Se adecuan las categorías a grupos profesionales.

Cada uno de los trabajadores/as de alta en la empresa a día de la firma del presente Acuerdo quedará encuadrado en los grupos profesionales en relación a su salario actual, independientemente de las funciones que en este momento estén realizando.

16.1. Personal de retribución diaria y mensual

- Categoría de acceso
 - Personal que realiza las tareas de limpieza de las dependencias de la empresa.
 - Personal que realiza trabajos de manipulación y empaquetado acordes a la sección a la que pertenece.

I. Grupo 1

- Retribución diaria:
 - Personal que realiza las tareas de limpieza de las dependencias de la empresa.
 - Personal que realiza trabajos de manipulación y empaquetado acordes a la sección a la que pertenece.
 - Personal que realiza tareas de carretillero o transpaletas.
- Retribución mensual:
 - Personal que realiza tareas auxiliares administrativas acordes a la sección a la que pertenece, con responsabilidad limitada.

II. Grupo 2

- Retribución diaria:
 - Personal que realiza trabajos de manipulación y empaquetado con utilización del sistema de gestión del proyecto y puntualmente manejo de carretillas y/o transpaletas.
 - Personal que realiza tareas de carpintería.
 - Personal que realiza tareas de HDT.
 - Personal conductor de transpaletas, carretillas autopropulsadas y vehículos motrices para el traslado y almacenaje de cajas, piezas y embalajes, bajo directrices concretas, sin otras responsabilidades que las derivadas de cumplir con las instrucciones recibidas. Se delimitará una temporalidad de 2 años para las funciones de carretillero y/o traspaleta.
 - Trainer personal de línea que enseña el proceso de manipulación a las nuevas incorporaciones.

III. Grupo 3

- Retribución diaria con prima:
 - Personal conductor de carretillas autopropulsadas para el traslado y almacenaje de cajas, piezas y embalajes, con iniciativa y responsabilidad acordes a la sección o proyecto que pertenezca.
 - Personal que realiza tareas de Toucher.
 - Operarios especializados acordes a la sección o proyecto que pertenezca.
- Retribución mensual:
 - Verificador de calidad, personal que controla el cumplimiento de los procedimientos y los parámetros de calidad establecidos tanto en materiales recibidos como en los embalajes y piezas expedidas.
 - Personal que realiza tareas de mantenimiento y reparación de las instalaciones y maquinaria de la empresa.

- Personal que construye embalajes de nuevo diseño.
- Personal que realiza tareas administrativas acordes a la sección a la que pertenece, con iniciativa, responsabilidad y con conocimientos del resto de las secciones.
- Personal que realiza el mantenimiento, reparación e instalación de programas y del material informático.
- Personal que realiza estudios de medición de tiempos y planificación relativa a la organización del proceso productivo.
- Personal que realiza el aprovisionamiento de las piezas en el momento preciso para la producción diaria en contacto directo con los proveedores.

IV. Grupo 4

- Retribución diaria con prima:
 - Team Leader personal que tiene responsabilidad de la organización y realización de la producción en un turno de un área concreta.
- Retribución mensual:
 - Personal que realiza auditorías para comprobar que se han realizado los controles de calidad establecidos y que se mantiene el nivel de calidad exigido.
 - Informático.

V. Grupo 5

- Retribución mensual:
 - Responsable de Proyectos Profit Center Manager hasta 30 trabajadores a su cargo.
 - Administrativo y/o aprovisionadores con idioma nivel C2 necesario para ejercer sus funciones.

VI. Grupo 6

- Retribución mensual:
 - Jefe de turno con más de 30 trabajadores a su cargo.
 - Responsable de Proyectos Profit Center Manager con idioma nivel C2 necesario para ejercer sus funciones hasta 30 trabajadores a su cargo.

VII. Grupo 7

- Retribución mensual:
 - Responsables de Proyectos Profit Unit con más de 30 trabajadores a su cargo.
 - Service Center Manager con idioma nivel C2 necesario para ejercer sus funciones.

Artículo 17. *Promoción Interna*

Los trabajadores que realicen tareas de limpieza y manipulación, contratados según el artículo 11 del Convenio colectivo de empresa mantendrán durante primer año el salario de categoría de acceso.

Segundo año su salario será de 18.000€ anuales.
Tercer año pasaran a cobrar el salario de grupo 1.

Los trabajadores que realicen tareas de carretillero y/o transpaletista en el grupo 1, contratados según el artículo 11 del Convenio colectivo de empresa, el primer año mantendrán el salario de grupo.

Durante el segundo y tercer año su salario será el del grupo 2, y el cuarto año pasarán solo los carretilleros a cobrar el salario de grupo 3 con prima.

Cuando se produzca una vacante en la empresa para cubrir un puesto de coordinador, encargado, administrativo, informático, mantenimiento y jefe de área, la empresa abrirá un concurso interno para cubrir el puesto, pudiendo la Dirección de la empresa establecer en paralelo una selección externa.

A este concurso podrán acceder todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa que estén interesados.

El concurso estará compuesto por las pruebas y test que la Dirección de la empresa estime más convenientes para el puesto a cubrir. En los casos que sean necesarios, la Dirección de la empresa fijará, tanto para el personal interno como para el externo, la titulación necesaria para optar al puesto.

En cualquier caso, la empresa comunicará las vacantes a cubrir, así como también el inicio, tramitación y finalización del proceso de selección al Comité de empresa, y ello a los efectos de comprobar que se ha seguido el proceso anteriormente indicado en toda su extensión.

Capítulo 5 Régimen de Trabajo

Artículo 18. *Jornada*

La jornada laboral se fija en 1.776 horas anuales de trabajo efectivo. La jornada anual se reduce 8 horas, con la condición de que dichas horas se disfruten durante la bajada de producción.

En la jornada continua se establecen unas pausas de 8 minutos después de 2 horas de trabajo, de 20 minutos después de 4 horas, y de 8 minutos después de 6 horas, que no serán acumulables. Estos descansos serán considerados, a todos los efectos, como jornada efectiva de trabajo.

En el centro de trabajo de Sant Esteve Sesrovires, en jornada continua, se destinarán 15 minutos al transporte del personal que tenga derecho al autocar, que serán considerados como jornada efectiva de trabajo. En este centro, en jornada partida, se destinarán 40 minutos de interrupción para la comida que no serán considerados como jornada efectiva de trabajo.

Para los trabajadores y trabajadoras de producción, sea cual sea la franja de horario en el que realicen su jornada, esta será siempre continuada con los descansos establecidos en el párrafo anterior, pudiendo cambiar el orden de los mismos con el fin de que el descanso de mayor duración coincida lo máximo posible con las horas habituales de comida.

Artículo 19. *Bolsa de Horas*

Con el fin de adaptarse a las variaciones del proceso productivo, se crea una bolsa de horas en la que se acumularán las horas con signo negativo o positivo según sean horas pendientes de trabajar u horas trabajadas de más.

Los días u horas no trabajados como consecuencia de un paro total o parcial por falta de actividad, serán abonados por la empresa y se acumularán, en forma de horas negativas, en la bolsa. Esta bolsa será compensada con las horas, jornadas o sábados adicionales trabajados por encima de la jornada individual anual.

Las horas trabajadas por encima de la jornada individual anual que no puedan ser compensadas por carecer de horas negativas en la bolsa, se acumularán con signo positivo en la bolsa para ser compensadas en la vigencia del Convenio, preferentemente con las jornadas no trabajadas como consecuencia de los paros expuestos en el párrafo anterior.

El saldo de la bolsa de horas es interanual. El saldo máximo será de 180 horas en la bolsa negativa y 120 horas en la positiva. En el caso de llegar a este saldo, las horas que lo superen serán liquidadas en nómina en el mes en que se produzcan.

Se creará una comisión de seguimiento para garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras acumulen horas en negativo o positivo de forma equitativa.

En todo caso, se liquidará el saldo negativo (a favor de la empresa) o positivo (a favor del trabajador) de la bolsa de horas en finiquito en el caso de finalización de la relación laboral por cualquier causa. Asimismo, dicho saldo podrá ser liquidado siempre que medie acuerdo con el Comité de empresa, en el caso de una previsión estructural y permanente de bajada de volúmenes de producción.

Quedan excluidos del cobro de la bolsa de horas los Responsables de Service Center y Profit Unit.

El estado de la bolsa de horas positiva acumulada hasta el 1 de enero de 2010, se mantendrá para las personas que lo tengan generado, sin posibilidad de que se compense económicamente.

Los días laborables que se realicen horas extra por cada 2,5 horas se dará ½ extra que se pondrá como bolsa de horas.

Los sábados que se realicen horas extra, por cada 8 horas se darán 2 horas extra que se pondrá como bolsa de horas.

Artículo 20. *Turnicidad*

Debido a las necesidades técnicas, organizativas, de producción o de competitividad, la empresa realizará el trabajo a turnos en proceso continuo, entendiéndose como tal, el trabajo que se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días al año, para lo que podrá distribuirse la jornada de forma irregular a lo largo del año, siempre que exista acuerdo previo con el Comité de empresa. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Artículo 21. *Descansos*

Los descansos de 12 horas entre jornada y jornada y el semanal de día y medio podrán computarse por períodos de hasta 4 semanas, garantizando, al menos, los descansos semanales en 1 sábado y 2 domingos durante este período.

Artículo 22. *Rotación*

Los turnos rotativos serán de 2 semanas de mañana, tarde y noche como recoge el calendario, a excepción de los trabajadores y trabajadoras que voluntariamente quieran permanecer en este turno de noche.

Artículo 23. *Desplazamiento del Disfrute de Días Festivos*

Los días de fiestas oficiales trabajados se acumularán a los días de vacaciones o se descansarán en otra fecha a opción del trabajador o trabajadora, avisando con 7 días de antelación y siempre que no se distorsione en ningún momento el proceso productivo.

Artículo 24. *Vacaciones*

Se disfrutará de un total de 30 días naturales o 22 laborables de vacaciones retribuidas al año y proporcionales a los días de permanencia en la empresa.

Si el trabajador o trabajadora causara baja en la empresa pero hubiere disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el período de devengo de las mismas.

Las vacaciones se retribuirán a razón del salario base más los pluses fijos.

El 70% de los días que correspondan de vacaciones se disfrutarán por turnos, entre la 2ª quincena de junio y la 1ª quincena de septiembre. El resto se disfrutará por turnos distribuidos entre los restantes meses del año y organizados de forma que no distorsionen, en ningún momento, el proceso productivo. Se procurará que estos días se puedan disfrutar en Semana Santa o en Navidad.

En caso de que en el transcurso del año sobreviniera un grave descenso temporal de la producción, la empresa conjuntamente con el Comité de empresa, estudiará la posibilidad de poder señalar un período distinto al anteriormente pactado para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 25. *Ausencia o Reducción de la Jornada por Lactància*

Debido a la dificultad que puede suponer el transporte para el personal que utiliza el servicio de autocares puesto a su disposición por la empresa, los trabajadores y trabajadoras que utilicen este medio de transporte podrán acumular las horas de reducción de jornada a que tienen derecho por lactancia (artículo 37.4 RDL 2/2015 de 23 de octubre), de forma que después de 8 jornadas enteras de trabajo podrán descansar una jornada.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras podrán acumular al final de su permiso de maternidad la hora diaria de lactancia a que tengan derecho. En el caso de haber acumulado más horas de las debidas por extinguirse el derecho a las horas de lactancia o el contrato laboral, se deberán recuperar las horas excedidas o se descontarán de las percepciones que deban abonarse.

Artículo 26. *Reducción de Jornada*

Los trabajadores y trabajadoras que tengan derecho a una reducción de jornada por guarda legal de un menor de 12 años, y que tienen derecho al transporte colectivo, se les abonará el kilometraje correspondiente.

Artículo 27. *Excedencias*

La empresa concederá excedencia a los trabajadores y trabajadoras por nacimiento de hijos, con reserva obligatoria del puesto de trabajo, durante el primer año.

Artículo 28. *Permisos*

Se crea una bolsa de 16 horas para acompañar al médico, a pruebas o a clases de preparación al parto a la mujer / compañera durante el embarazo.

Se crea una bolsa de 24 horas anuales por acompañamiento a familiares de 1er grado de parentesco o afinidad en los siguientes supuestos:

- Personas dependientes.
- Enfermedades oncológicas o graves.
- Pruebas y urgencias que requieran acompañamiento.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración durante 2 días en el caso de intervención quirúrgica en ambulatorio de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a 3 días de permiso retribuido por año trabajado, proporcionalmente a los días de permanencia en la empresa, para dedicarlo a asuntos personales, avisando con 7 días de antelación, siempre que por acumulación de solicitudes en un mismo día no se distorsione de forma grave el proceso productivo, salvo casos excepcionales.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a 1 día de permiso retribuido por fallecimiento de tíos y sobrinos, por consanguinidad o afinidad. Dicho permiso se ampliará a 2 días cuando el fallecimiento se produzca fuera de Cataluña.

El permiso por fallecimiento de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad será de 3 días. Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la provincia de Barcelona, será 5 días.

También se tendrá derecho a 2 días de permiso por defunción hasta 1r grado de consanguinidad o afinidad sin desplazamiento, en el caso de que la defunción se produzca fuera de la provincia de Barcelona.

Para el resto de circunstancias se estará a lo que dispone el punto 3 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 6 Condiciones Económicas

Artículo 29. *Incremento Salarial*

La empresa abonará un incremento del 5,7% para el año 2023, un 4,5% para el año 2024 y un 2,5% para el año 2025 sobre todos los conceptos económicos a fecha 1 de enero de cada año. Se establece una cláusula de revisión si la variación del IPC estatal para los años 2023 y 2024 es superior al incremento salarial acordado para los años 2024 y 2025. Los efectos económicos de dicha revisión tendrán efectos a partir del 1 de junio de 2025.

Salarios Grupos:

Categoría de acceso	16.042,45€
Grupo 1	20.228,65€
Grupo 2	22.428,03€
Grupo 3 con prima tarea	24.073,88€
Grupo 3	25.651,68€
Grupo 4 con prima tarea	28.275,50€
Grupo 4	29.821,03€
Grupo 5	31.230,74€
Grupo 6	33.710,60€
Grupo 7	37.088,37€

Artículo 30. *Retribuciones Económicas*

La prima tarea solo la percibirá en el grupo 2 transpaletistas y HDT, en el grupo 3 personal de retribución diaria carretilleros y Toucher, y en el grupo 4 de retribución diaria los coordinadores.

Esta prima tarea se aumentará en el mismo porcentaje que los incrementos del Convenio.

Año 2023	1.577,80€
Año 2024	1.648,79€
Año 2025	1.690,01€

Si estos trabajadores pasan a desempeñar sus funciones en otro proyecto, mantendrán las condiciones en cuanto a la prima tarea que venían percibiendo hasta el momento del traslado.

Esta prima tarea se cobrará en función de la asistencia.

Artículo 31. *Plus Ad Personam*

El Plus Ad Personam sufrirá los incrementos que se pacten en el Convenio para los próximos años y no podrá ser ni absorbible ni compensable, salvo en caso de acceso a un grupo superior, en el cual el salario de grupo no tenga ningún Ad Personam, con lo que este plus, se convierte en salario de grupo.

Artículo 32. *Plus de Nocturnidad*

Las horas comprendidas entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana serán consideradas como nocturnas y se retribuirán con el complemento denominado Plus de Nocturnidad, cuya cuantía por hora trabajada y para cada categoría salarial, se fija en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 33. *Plus de Festividad*

Las horas trabajadas entre las 06:00 horas de la mañana del sábado y las 06:00 horas de la mañana del lunes, se retribuirán con el complemento denominado Plus de Festividad, cuya cuantía por hora trabajada y para cada categoría salarial se fija en las tablas salariales del anexo I.

Las horas trabajadas durante los días considerados oficialmente como festivos se retribuirán el 50% por encima de la hora extra fijada en las tablas salariales del anexo I.

Los sábados que se tengan que trabajar se abonarán 2 horas más extras.

Artículo 34. *Incentivo de Producción*

Se establece un incentivo de producción para los trabajadores y trabajadoras con tiempos de producción controlados que alcancen una efectividad de entre el rendimiento mínimo exigible, 100% y el 115%. Dicho incentivo se abonará de la siguiente forma:

Categoría de acceso	0,076 € hora / punto
Resto de grupos	0,105 € hora / punto

Para el resto de grupos superiores, si manipularan, el punto / hora / prima será de 0,105 €.

La producción se calculará en promedio mensual con relación al tiempo empleado en realizarla, descontando los tiempos no productivos no imputables al trabajador o trabajadora, y el incentivo se abonará proporcionalmente a las horas empleadas en la producción, según el rendimiento obtenido.

Las reuniones y los ejercicios de calentamiento no se descontarán del tiempo de la prima.

El incentivo de producción se cobrará mensualmente al 115%.
Por motivos de cuadrar, la producción se cobrará hasta un máximo del 118%.

La prima se pagará por secciones: CKD, Tricor, Báscula, KT, o cualquier otro proyecto, no haciendo media entre las diferentes secciones.

Artículo 35. *Pagas Extraordinarias*

Se establecen 4 pagas extraordinarias: marzo, junio, septiembre y diciembre. Todas las pagas se cobrarán el día 15 de dichos meses.

La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días trabajados durante el tiempo de cómputo de cada paga.

Para la paga de marzo, el tiempo de cómputo será del 1 de marzo del año anterior al último día de febrero del año en curso. Para la paga de junio, el tiempo de cómputo será del día 1 de julio del año anterior al día 30 de junio del año en curso. Para la paga de septiembre, el tiempo de cómputo será del día 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso. Para la paga de Navidad, el tiempo de cómputo será del día 1 de enero al día 31 de diciembre del año en curso.

La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias se fija, para cada categoría profesional, en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 36. *Horas Extraordinarias*

La retribución de las horas extraordinarias para cada categoría profesional se fija en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 37. *Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional*

En caso de baja por accidente de trabajo, la empresa abonará un complemento hasta el 100% del salario real.

En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará un complemento hasta el 100% del salario real del primer día de la baja.

En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará un complemento hasta el 100% de salario real en los meses en los que el % de absentismo no sea superior al 4%. Para el cálculo de dicho absentismo, no se contarán las horas por accidente laboral.

Los días de IT no se descontarán para el devengo de las pagas extraordinarias.

Para calcular el % de absentismo se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

- a) Las horas empleadas en visitas al médico de cabecera, hasta 4 horas por visita.
- b) Las horas empleadas en visitas a médicos especialistas debidamente justificadas.
- c) Las horas de baja de IT por enfermedad y accidente no laboral.

Artículo 38. *Visitas a Médicos y Especialistes*

Las horas de trabajo necesarias para acudir a la visita del médico de cabecera, que deberán ser justificadas, serán abonadas hasta un máximo de 4 horas por visita.

Las horas de trabajo necesarias del día que deba acudir a la visita de médicos especialistas se abonarán en su totalidad, siempre que estén debidamente justificadas por el servicio médico al que se acuda.

A los trabajadores y trabajadoras que tengan derecho a utilizar el servicio de autocares puesto a su disposición por la empresa para desplazarse al trabajo, como compensación a la imposibilidad de utilizar los medios normales de desplazamiento, se le abonarán los kilómetros recorridos para acudir al trabajo, según el precio establecido en el Convenio, siempre que el trabajador o trabajadora acuda al trabajo las horas restantes de la jornada no abonadas por este concepto.

Artículo 39. *Prendas de Trabajo*

El empresario entregará dos equipos de ropa de trabajo al año, uno en abril y otro en octubre.

- En abril se entregará: cuatro camisetas de manga corta, dos pantalones y una sudadera.
- En octubre se entregará: un polar y dos pantalones.
- Cada dos años se entregará un chaquetón.
- Las botas o zapatos se entregarán según la necesidad.
- Los tapabocas y gorros polares se entregaran también según necesidad.
- En los meses de frío se entregará ropa térmica; 2 camisetas y 2 pantalones.

Artículo 40. *Ayuda Escolar*

Los trabajadores y trabajadoras percibirán la cantidad de 109,43€ anuales por cada hijo menor de 22 años.

Desde los 18 hasta los 22 años se debe aportar la documentación de los estudios reglados. Esta cantidad se abonará en la nómina del mes de agosto.

Artículo 41. *Beneficios Sociales Para los Trabajadores*

La empresa contratará una mutua médica para cada trabajador. El empleado puede incluir en dicha póliza a sus familiares directos, cónyuge e hijos, asumiendo el coste de la misma.

Artículo 42. *Jubilaciones*

Se estudiará cada caso según la legislación vigente. Se creará una Comisión que se reunirá de forma periódica para evaluar las posibilidades de jubilaciones anticipadas en la plantilla.

Artículo 43. *Objetivos*

Se fijan dos tipos de bonus.

Para las categorías desde el grupo 1 hasta el grupo 4 diario, si el Ebitda es superior al budget, se hará un único pago del 2% del Salario base. Para las categorías desde el grupo 3 mensual hasta el grupo 6 el bonus será del 2% del Salario base; un 1% si el Ebitda es superior al budget, y el otro 1% ligado a objetivos personales.

Este bonus se cobrará a partir del año 2024 y se abonará en la nómina del mes de junio.

Para el año 2023 la empresa abonará a todo el personal que no sea extra convenio un bonus del 1% del Salario bruto anual. Este bonus se pagará en el mes de junio del 2023.

Otras Disposiciones

Artículo 44. *Prevención de Riesgos Laborales*

El empresario se compromete a dar respuesta en un plazo de 2 meses sobre todos los temas de seguridad y salud laboral que le plantee el Comité de Seguridad y Salud.

Se acuerda hacer una parada térmica por calor de 10 minutos a las 13:00 horas para el turno de mañana, a las 17:00 horas en el turno de tarde, y a las 00:00 horas para el turno de noche. Este paro será para todo el personal de planta cuando se llegue a los 27 grados centígrados.

Artículo 45. *Salud Laboral*

A través de la mutua de accidentes, se elaborará un Plan de vigilancia de la salud para determinar los reconocimientos médicos necesarios de acuerdo con la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Anualmente, se realizará un reconocimiento médico básico a todos los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten.

Artículo 46. *Parejas de Hecho*

Los trabajadores y trabajadoras que estén unidos a otras personas y que consten como pareja de hecho en los registros establecidos a tal fin tendrán los mismos derechos que ostentan los matrimonios civiles.

Artículo 47. *Prestación por Invalidez o Muerte*

Si como consecuencia de un accidente de cualquier tipo se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador o trabajadora la cantidad de 32.829,36€ a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador o trabajadora por cualquier causa, los beneficiarios del mismo o, en su defecto, su viudo, viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de 27.357,80€ también a tanto alzado y en una sola vez.

Artículo 49. *Comisión Paritaria*

Comisión Paritaria de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, compuesta por las partes firmantes del mismo, integrada por 2 miembros del Comité de empresa y 2 representantes de la empresa.

Las funciones de la misma serán las que asigna expresamente el artículo 85.3 e) del ET, de conformidad con el artículo 14.4 de la Ley 3/2012 de 6 de julio y disposiciones concordantes y especialmente las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) El arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.

Aparte de las funciones descritas anteriormente, esta Comisión Paritaria también tratará específicamente los temas derivados del abono del kilometraje para el personal trasladado de Zona Franca en el año 2003.

La Comisión Paritaria deberá reunirse, una vez notificada la petición, en término no superior a 10 días hábiles y deberá comunicar su resolución en término de 3 días hábiles, pero de no haberse alcanzado acuerdo para resolver la discrepancia sometida a su consideración, se ofrecerá previamente el sometimiento a un arbitraje vinculante, en cuyo caso de laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente a lo anterior, la intervención de la Comisión Paritaria, en caso de discrepancia en su seno y de no asunción del arbitraje vinculante, comporta el sometimiento expreso de las partes, a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento y, en todo caso, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña tal y como reitera el artículo 49 de este Convenio.

Las discrepancias que puedan surgir durante el período de consultas por la inaplicación de las condiciones de trabajo de acuerdo con el artículo 82.3 ET, serán sometidas a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir.

Artículo 49. *Comisión de Producción*

Comisión de Producción estará compuesta por una Comisión Técnica y una Comisión Social.

Formarán parte de la Comisión Técnica de Producción:

- 1 Técnico de producción de la empresa.
- 1 Técnico en métodos y tiempos nombrado por la Dirección de la empresa.
- 2 Técnicos nombrados por el Comité de empresa.

Formarán parte de la Comisión Social de Producción:

- 2 Representantes de la empresa.
- 2 Representantes del Comité de empresa.

Será responsabilidad de la Comisión Técnica de Producción la toma de tiempos y su asignación al método propuesto por la empresa y la elaboración de cuantos informes le encargue la Comisión Social de Producción.

Será responsabilidad de la Comisión Social de Producción estudiar las implantaciones o modificaciones que le presente el departamento de producción de la empresa, solicitar los informes técnicos necesarios a la Comisión Técnica de Producción, estudiar los informes técnicos emitidos por esta y tomar los acuerdos de los temas planteados.

Cuando deban cronometrarse nuevas referencias o deban modificarse las existentes, el departamento de producción lo comunicará a la Comisión Social de Producción con la antelación suficiente, adjuntando la documentación necesaria y la descripción del método de trabajo propuesto.

La Comisión Social de Producción, en el plazo de 1 semana, deberá definir la variación del tiempo a asignar a aquellas modificaciones que estime que no es necesario cronometrar y, en el resto de los casos, remitirá la documentación a la Comisión Técnica de Producción para que esta realice los estudios de tiempo correspondientes y emita su informe en el plazo de 7 días laborables.

Una vez recibido el informe de la Comisión Técnica de Producción, la Comisión Social de Producción dispondrá de 3 días hábiles para acordar la determinación concreta del rendimiento mínimo exigible que comunicará al departamento de producción a fin de que proceda a su implantación.

Transcurrido el plazo de 3 días hábiles sin alcanzarse un acuerdo, la Comisión Social de Producción entregará toda la documentación a la Comisión Paritaria de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio, la cual, en un plazo de 10 días, tomará un acuerdo sobre el tema planteado.

En el caso de que, transcurrido el plazo establecido, no se hubiese alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes convienen en remitirse a la resolución que dicte, con carácter vinculante, el Tribunal Laboral de Cataluña.

Estas dos comisiones estudiarán la reforma del sistema del incentivo de producción con el fin de extenderlo a todo el personal de producción, calculándolo sobre parámetros que consigan una mejor productividad.

La Comisión de Producción se reunirá cada mes para evaluar la producción y distribución de las primas.

La Comisión de Producción junto con el Comité de empresa hará un estudio y se valorará si se incrementa el incentivo de producción del 115% al 133%.

Artículo 50. *Comisión de Grupos Profesionales*

Comisión Paritaria donde se controle que el personal que realiza funciones de otro grupo superior cobre el Plus Ad Personam que le corresponda. Además, se controlarán las contrataciones del personal de ETT en tiempo y puestos de trabajo. Esta comisión estará integrada por 2 miembros del Comité de empresa y 2 representantes de la empresa.

Se hará una revisión para actualizar la clasificación profesional vigente.

Dicha revisión se realizará durante el año 2023.

Artículo 51. *Otras Comisiones*

51.1. Durante el año 2023 se creará una Comisión Paritaria para negociar la jornada de 4 días semanales de trabajo y el teletrabajo.

51.2. Se compartirá con el Comité de empresa la información de la planificación de los cursos de formación que la empresa organiza para los trabajadores.

Artículo 52. *Tribunal Laboral de Cataluña*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que, para la solución de los conflictos colectivos laborales que puedan originarse, se someterán de forma expresa a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña de fecha 7 de noviembre de 1990 y, más concretamente, al Tribunal Laboral de Cataluña, cuyo Reglamento fue publicado en el DOGC Núm. 1554, de fecha 12 de febrero de 1992.

Disposiciones Finales

Artículo 53. *Acumulación de Horas Sindicales*

Las horas de crédito mensual de que disponen los miembros del Comité de empresa para el ejercicio de sus funciones de representación (artículo 68 apartado e del RDL 2/2015 de 23 de octubre), podrán ser acumuladas anualmente en uno o varios de los componentes del Comité de una misma central sindical, siempre que se notifique a la empresa con 10 días de antelación al inicio del mes correspondiente.

Artículo 54. *Derecho Supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirá el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y sus posteriores modificaciones.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

AÑO 2023

5,70%

01/01/2023

Descrip.	Salario	Pagas extra.	Plus nocturnidad	Plus festividad	Horas extras	Salario año
Categoría acceso	33,56	948,58	1,78	1,07	9,00	16.042,45
Grupo 1	42,31	1.196,11	2,25	1,35	11,34	20.228,65
Grupo 2	46,91	1.326,16	2,54	1,51	12,59	22.428,03
Grupo 3 con prima	50,36	1.423,48	2,79	1,67	13,93	24.073,88
Grupo 4 con prima	59,15	1.671,92	3,27	1,98	16,33	28.275,50
Grupo 3	1.632,05	1.516,77	2,95	1,77	14,75	25.651,68
Grupo 4	1.897,32	1.763,31	3,28	1,99	16,71	29.821,03
Grupo 5	1.987,01	1.846,66	3,54	2,14	17,66	31.230,74
Grupo 6	2.144,78	1.993,29	3,70	2,23	18,89	33.710,60
Grupo 7	2.359,69	2.193,02	4,20	2,54	21,03	37.088,37

AÑO 2024

4,50%

01/01/2024

Descrip.	Salario	Pagas extra.	Plus nocturnidad	Plus festividad	Horas extras	Salario año
Categoría acceso	35,53	948,58	1,86	1,12	9,40	16.764,36
Grupo 1	44,81	1.196,11	2,35	1,41	11,85	21.138,94
Grupo 2	49,68	1.326,16	2,65	1,58	13,16	23.437,29
Grupo 3 con prima	53,32	1.423,48	2,92	1,75	14,56	25.157,21
Grupo 4 con prima	62,63	1.671,92	3,41	2,07	17,07	29.547,90
Grupo 3	1.728,24	1.516,77	3,08	1,84	15,41	26.806,00
Grupo 4	2.009,14	1.763,31	3,42	2,08	17,46	31.162,98
Grupo 5	2.104,12	1.846,66	3,70	2,23	18,46	32.636,12
Grupo 6	2.271,20	1.993,29	3,87	2,33	19,74	35.227,57
Grupo 7	2.498,77	2.193,02	4,39	2,65	21,98	38.757,34

AÑO 2025

2,50%

01/01/2025

Descrip.	Salario	Pagas extra.	Plus nocturnidad	Plus festividad	Horas extras	Salario año
Categoría acceso	36,68	948,58	1,90	1,14	9,63	17.183,47
Grupo 1	46,25	1.196,11	2,41	1,45	12,15	21.667,41
Grupo 2	51,28	1.326,16	2,72	1,62	13,48	24.023,22
Grupo 3 con prima	55,05	1.423,48	2,99	1,79	14,92	25.786,14
Grupo 4 con prima	64,65	1.671,92	3,50	2,12	17,49	30.286,60
Grupo 3	1.784,09	1.516,77	3,16	1,89	15,79	27.476,15
Grupo 4	2.074,07	1.763,31	3,51	2,13	17,90	31.942,05
Grupo 5	2.172,12	1.846,66	3,79	2,29	18,92	33.452,02
Grupo 6	2.344,59	1.993,29	3,96	2,39	20,23	36.108,26
Grupo 7	2.579,52	2.193,02	4,49	2,72	22,53	39.726,28

Barcelona, 27 de maig de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada